

Министерство образования Российской Федерации
Российский государственный профессионально-педагогический
университет
Уральское отделение Российской академии образования

Э.Ф. Зеер
А.М. Павлова
А.П. Зольников

П Р А К Т И К У М **ПО ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ**

Учебное пособие

Допущено Учебно-методическим объединением по профессионально-педагогическому образованию в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Профессиональное обучение (по отраслям)"

Екатеринбург 2002

УДК 159.98 (075)

ББК Ю941.19.я7

3 – 47

Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Зольников А.П. Практикум по психологии профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2002. 174 с.

ISBN 5-8050-0067-9

Материал учебного пособия направлен на развитие профессионально-педагогической компетентности у студентов профессионально-педагогического профиля в ходе учебных занятий и самостоятельной работы. В пособии представлены психолого-педагогические технологии и методы, которые могут быть использованы в процессе психологического сопровождения субъекта учебно-профессиональной и профессиональной деятельности.

Практикум адресован студентам профессионально-педагогических специальностей, педагогам и слушателям факультетов повышения квалификации. Книга может быть полезна специалистам, занятым вопросами профориентации, профконсультации, и работникам отделов развития персонала.

Рецензенты: доктор психологических наук, профессор Н.С. Глуханюк (Российский государственный профессионально-педагогический университет); доктор психологических наук, профессор В.П. Прядеин (Уральский государственный педагогический университет)

ISBN 5-8050-0067-9

© Зеер Э.Ф., Павлова А.М.,
Зольников А.П., 2002

© Российский государственный
профессионально-педагогический
университет, 2002

Содержание

Введение.....	5
Раздел I. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ.....	7
Практическое занятие “Обзорная характеристика мира профессий”.....	7
Практическое занятие “Психологическая характеристика профессии”.....	14
Практическое занятие “Психологическая классификация профессий”.....	25
Практическое занятие “Профессиографирование”.....	32
Практическое занятие “Проектирование эталонного состава ключевых квалификаций специалиста”.....	38
Раздел II. МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОДИАГНОСТИКИ.....	42
Семинар “Методы исследования психологии профессий”.....	42
Практическое занятие “Трудовой метод в психологическом изучении профессий”.....	49
Практическое занятие “Психобиографический метод”.....	52
Практическое занятие “Диагностика индивидуальных особенностей саморегуляции”.....	58
Практическое занятие “Изучение педагогической рефлексии”.....	70
Практическое занятие “Определение профессионально важных характеристик личности специалиста”.....	76
Раздел III. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ.....	84
Практическое занятие “Изучение перспектив и личностных смыслов профессиональной деятельности”.....	84
Практическое занятие “Исследование профессиональных предпочтений”.....	89

Практическое занятие “Взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности”	96
Раздел IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБУСЛОВЛЕННЫЕ ДЕСТ- РУКЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	102
Практическое занятие “Профессиональная дезадап- тация”.....	102
Практическое занятие “Профессиональные деформации педа- гогов”.....	108
Практическое занятие “Переосмысление ценностей специали- ста в условиях кризисной ситуации”.....	117
Практическое занятие “Профессиональные затруднения и способы их преодоления”.....	122
Раздел V. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕС- СИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ.....	128
Практическое занятие “Изучение карьерных ориентаций лич- ности”.....	128
Практическое занятие “Изучение профессиональной готовно- сти обучаемых”.....	140
Практическое занятие “Начало карьеры: составление персо- нального резюме”.....	148
Практическое занятие “Оценка уровня развития адаптацион- ных способностей личности”.....	154
Заключение.....	167
Библиографический список.....	168
Приложение. Глоссарий.....	170

Введение

Психология профессий – сравнительно новая прикладная отрасль психологической науки, содержание которой составляет взаимосвязь человека как с отдельной профессией, так и с миром профессий в целом. Научным аспектом психологии профессий является исследование психологических особенностей, закономерностей и механизмов профессионального становления личности (формирование профессиональных намерений, выбор профессии, овладение ею, нахождение смысла в выполняемой деятельности), профессионально обусловленных продуктивных и деструктивных изменений личности, а также психологическая характеристика мира профессий. Прикладной аспект психологии профессий заключается в психологическом обеспечении профессионального становления личности с начала зарождения профессионально ориентированных интересов у детей до завершения профессиональной биографии специалистов.

Целью практикума является развитие у студентов и слушателей курсов повышения квалификации компетентности в области профессионального становления личности, формирование компетенции психологического сопровождения на разных стадиях профессионального становления личности. Выполнение практических занятий будет способствовать развитию личности обучаемого как субъекта профессионально-образовательного процесса, активизации его профессионального самоопределения и нахождению им своего места в мире профессий.

Содержание каждой темы практикума включает краткое конспективное изложение основных теоретических положений, методику проведения занятия, список литературы для углубленного изучения темы, а также вопросы для самоконтроля. Методика проведения большинства занятий апробированы авторами в процессе преподавания.

В первом разделе практикума представлены обзорная характеристика профессий, их классификация, рассматриваются психологические особенности профессиональной деятельности, различные аспекты дифференцированного профессиографирования.

Во втором разделе “Методы психологии профессий и профессиональной психодиагностики” рассматриваются такие методы, как трудовой, психобиографический, а также некоторые психодиагностические методы, применяемые в психологии профессий.

Частной методологией психологии профессий является концепция профессионального становления личности, тематическим ядром которого выступает профессиональное самоопределение. В третьем разделе практикума анализируются его основные компоненты (личностные смыслы профессиональной деятельности, профессиональные предпочтения, взаимосвязи типа личности и сферы профессиональной деятельности).

Направления работы по изучению и преодолению профессионально обусловленных деструкций специалистов (кризисы, деформации, дезадаптация и связанные с ними профессиональные затруднения) отражены в четвертом разделе практикума.

И наконец, последний раздел “Психологическое сопровождение профессионального становления личности” ориентирован на психологическое обеспечение и диагностику профессионально значимых характеристик личности, ее адаптационных способностей, профессиональной готовности, карьерных ориентаций.

В приложении представлен глоссарий, который раскрывает значение основных понятий психологии профессий, содержит пояснения, имеющие важное значение для понимания содержания курса.

Безусловно, в рамках данной работы авторы не охватили с достаточной полнотой весь перечень проблем и вопросов профессиональной психологии. В связи с этим работу по изучению взаимосвязи человека с миром профессий авторы не считают законченной, она продолжается.

Раздел I. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОВЕДЕНИЯ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ “ОБЗОРНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МИРА ПРОФЕССИЙ”

Цель занятия – актуализация знаний о мире профессий, расширение информированности о многообразии профессионального труда посредством выполнения предлагаемых упражнений¹.

Введение в проблему

Исходным концептуальным понятием профессиоведения является понятие “*профессия*”. Трактовок данного понятия в профессиоведческой литературе много. Прежде всего, это занятие, требующее специальной подготовки, которое человек практикует регулярно и которое служит ему источником средств к существованию. Далее, профессия объединяет группу людей, занимающихся однотипной деятельностью, внутри которой устанавливаются определенные связи и нормы поведения. Профессия выступает как особая форма социальной организации трудоспособных членов общества, объединенных общим видом деятельности и профессиональным сознанием. По определению Б. Шоу, профессия – это заговор специалистов против непосвященных. Несколько определений профессии приводит в своих работах Е. А. Климов. Наиболее полным является следующее: “Профессия – это необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития”². Уточняя это объемное определение, Е. А. Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически

¹ См.: *Пряжников Н. С.* Игровые профориентационные упражнения: Метод. пособие. М., 1997.

² *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. М., 1988. С. 107.

развивающуюся систему. Приведем еще одно его определение: “С точки зрения общества профессия – это система профессиональных задач, форм и видов профессиональной деятельности, профессиональных особенностей личности, могущих обеспечить удовлетворение потребностей общества в достижении нужного обществу значимого результата, продукта”³. Более узкое определение профессии с точки зрения конкретного человека приводит В.Г.Макушкин: “Профессия – это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию”⁴.

Обобщение имеющихся трактовок позволяет дать следующее определение. *Профессия* (лат. *professio*) – это исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества.

В англоязычной среде различают понятия “профессия” (*profession*) и “занятие” (*occupation*). Термин “профессия” применяется лишь к узкому кругу высокостатусных видов профессиональной деятельности. Все другие виды деятельности относятся к специальностям или видам работы, занятий.

В отечественном профессиоведении различают понятия “профессия” и “специальность”. Профессия – понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками помимо профессиональной компетентности являются социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, профессия – врач, специальности – терапевт, педиатр, окулист, уролог и др.; профессия – инженер, специальности – конструктор, технолог, металлург и др.; профессия – слесарь, специальности – сантехник, электрослесарь, слесарь-инструментальщик и др.

Специальность – это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний,

³ Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 1996. С. 167.

⁴ Макушкин В. Г. Лекции по курсу “Основы физиологии и психологии труда”. М., 1971. С. 13.

умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии. Таким образом, специальность – один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами.

В истории развития цивилизации разделение труда на профессиональные виды деятельности наблюдается уже до нашей эры в Египте, Древней Греции, Римской империи и других развитых государствах. Существенная дифференциация труда произошла в эпоху промышленной революции. Последующий научно-технический прогресс привел к значительному обновлению и расширению номенклатуры профессий. В официальном справочнике США в 1965 г. в алфавитном порядке были приведены характеристики 21 741 профессии и около 40 000 специальностей. В Международный стандарт классификации профессий в 1988 г. было занесено 9 333 профессии. Единый тарифно-квалификационный справочник объединяет около 7 000 профессий и специальностей. Эти документы отражают профессиональную ситуацию, сложившуюся ко времени их составления. Опубликованные справочники в момент выхода их в свет уже нуждаются в корректировке, так как мир профессий весьма динамичен. Постоянно возникают новые профессии, содержание труда действующих профессий обновляется, отмирают профессии низкоквалифицированного труда, появляются совмещенные и интегрированные профессии и специальности.

По многим профессиям и специальностям подготовка осуществляется на предприятиях и в учреждениях подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Для подготовки по наиболее массовым профессиям, требующим высокой определенной квалификации, существует система начального, среднего и высшего профессионального образования. Для этой системы базовым является понятие “учебная профессия”.

Учебная профессия – это уровень квалификации, отражающий объем и качество знаний, умений и способностей, необходимых для дальнейшего

освоения и выполнения видов деятельности в данном, конкретном профессиональном поле.

Порядок работы

Упражнение 1

Группа обучаемых (15 – 20 человек) разбивается на 2–3 команды (например, по рядам парт). Предлагается следующая инструкция: “Вам будет названа какая-то буква. Ваша задача – назвать как можно больше профессий, начинающихся с этой буквы”. Ведущий должен фиксировать успешность действий каждой команды на доске (например, каждый удачный ответ помечается плюсом, а неудачный – минусом), тогда игра станет более наглядной и интересной.

Данное упражнение имеет довольно большие возможности для ненавязчивой коррекции представлений обучаемых о тех или иных профессиях. Совсем не обязательно требовать от участников официальных (безукоризненно правильных) названий профессий, поскольку на данный момент ни один справочник не является исчерпывающим. Важно, чтобы студенты хотя бы приблизительно обозначили ту или иную профессиональную деятельность и сумели ответить (при необходимости) на уточняющие вопросы.

Желательно больше 5–7 букв не предлагать, иначе игра перестанет казаться увлекательной. При выполнении данного упражнения начинать следует с “простых” букв, для которых легко подобрать названия профессий (буквы *м, н, о* и др.), постепенно предлагая участникам более “сложные” буквы (*ч, ц, я* и др.).

Упражнение 2

Данное упражнение может проводиться в круге (количество участников от – 6–8 до 10–15) или при работе с целой группой. Продолжительность выполнения упражнения – от 15 до 25–30 мин. Участники получают следующую инструкцию: “Сейчас вам будут предлагаться некоторые необычные характеристики профессий, а вам необходимо по очереди называть профессии, которые, по-вашему, в наибольшей степени отвечают данной характеристике”. Ведущий называет характеристику (всего их должно

быть не более 5–7), а участники по очереди (по кругу) предлагают свои варианты профессий.

Если упражнение проводится с целой группой (больше 15 человек), то после того как ведущий назовет первую необычную характеристику, студенты со своих мест предлагают варианты наиболее подходящих профессий. Ведущий записывает 3–5 наиболее часто встречавшихся вариантов на доске, после чего организуется небольшое обсуждение. Ведущий должен проявить уважение к различным мнениям студентов, поскольку оценки могут (и должны) быть субъективными. В то же время обсуждение профессий должно опираться и на объективные знания о них.

Для того чтобы упражнение проходило более интересно, ведущий обязательно должен отобрать наиболее необычные характеристики профессий, которые должны заинтриговать участников. Это могут быть, например, такие характеристики: “самая зеленая профессия”, “самая сладкая профессия”, “самая неприличная профессия”, “самая детская профессия”, “самая смешная профессия” и т.д.

Упражнение 3

Это упражнение может проводиться как в круге (от 6–8 до 15–20 участников), так и при работе с целой группой. Предварительно актуализируется и повторяется ранее усвоенный студентами учебный материал, посвященный понятиям “профессия” и “специальность”. Приводятся примеры соотношения профессии и специальности (профессия – учитель, специальность – учитель физкультуры и т.п.).

Далее участникам предлагается следующая инструкция: “Сейчас будут называться профессии, а вам необходимо по очереди называть соответствующие специальности”. Если кто-то из студентов называет сомнительные специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы. Допускаются небольшие обсуждения и дискуссии.

Для повышения активизирующих возможностей данного упражнения можно разбить группу на команды и устроить соревнование между ними. Побеждает та команда, которая укажет больше соответствующих названной профессии специальностей.

Упражнение 4

Проводить упражнение лучше в круге. Число участников – от 6–8 до 15–20. Предлагается следующая инструкция: «Сейчас мы по кругу выстроим “цепочку профессий”. Я назову первую профессию, например металлург; следующий назовет профессию, в чем-то ей близкую, например повар; следующий называет профессию, близкую к профессии повара, и т. д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем сходство названных профессий (например, и металлург, и повар имеют дело с огнем, с высокими температурами, с печами)».

По ходу упражнения ведущий иногда задает уточняющие вопросы типа: “В чем же сходство этой профессии с только что названной?”. Окончательное решение о том, удачно названа профессия или нет, принимает группа.

При обсуждении важно обратить внимание студентов на то, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие линии сходства. Например, в начале цепочки называются профессии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине – с автотранспортом, а в конце – с балетом). Иногда сходство между профессиями носит почти юмористический характер. К примеру, что может быть общего между профессиями водителя троллейбуса и профессора в вузе? Оказывается, и у того, и у другого есть возможность выступать перед аудиториями, да у водителя троллейбуса аудитории бывают и пообширнее, чем у профессора (сколько людей только в часы пик через салон троллейбуса проходит?). Если студенты указывают на подобные линии сходства между профессиями, то ни в коем случае нельзя их осуждать за такое творчество – это один из показателей того, что упражнение выполняется успешно.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему.
2. Определите специфику понятия “учебная профессия”.



Список рекомендуемой литературы

Борисова Е.М., Логинова Г.П. Индивидуальность и профессия. М., 1991.

Вопросы профессиоведения. М., 1982.

Забродин Ю.М., Зазыкин В.Г., Зотова О.И. Проблемы психологии труда и профессий // Психол. журн. 1981. Т. 2, № 6.

Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.

Кукосян О.Г. Профессия и познание людей. Ростов, 1981.

Любимова Г.Ю., Паутова Л.В., Проскурин С.К. О современных проблемах отечественного профессиоведения // Вестн. МГУ. Сер. 14, Психология. 1996. № 1.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИИ”

Цель занятия – изучить и практически применить методику модульного описания профессиональной деятельности.

Введение в проблему

Каждую профессию или специальность можно представить как конструкцию, составленную из отдельных типовых элементов деятельности. Удобство модульного подхода, предложенного В. Е. Гавриловым⁵, заключается в том, что с помощью нескольких десятков психологических модулей, выделенных на основе анализа психологической литературы, можно составить краткую психологическую характеристику профессии.

Психологический модуль профессии определяется как типовой элемент профессиональной деятельности, присущий ряду профессий и выделенный на основании общности психологических требований к человеку. Таким образом, психологический модуль состоит из двух частей: характеристики типового элемента деятельности и психологических требований, предъявляемых к человеку.

Типовые элементы деятельности относятся к разным ее сторонам: к целям, условиям, орудиям, отдельным операциям. Каждая профессия обычно описывается несколькими модулями, которые характеризуют ее с разных сторон. Поэтому психологическая характеристика профессии определяется суммой модулей, относящихся к ней.

Порядок работы

Оснащение: перечень психологических модулей.

Последовательность выполнения работы:

1. Выбрать профессию, хорошо знакомую по личному опыту.

⁵ См.: Гаврилов В. Е. Составление и использование психологических характеристик профессии в целях профориентации. Л., 1988.

2. Собрать дополнительные данные о ней, используя методы беседы, наблюдения, самонаблюдения.

3. Сопоставить полученную информацию с описанием модулей.

4. Выбрать модули, соответствующие данной профессии, по следующим критериям:

- наличие модуля в структуре характеристики профессии должно обеспечивать возможность качественного выполнения профессиональных задач;

- модуль должен регулярно проявляться в процессе работы по данной профессии;

- модуль должен быть присущ большинству специальностей данной профессии;

- модуль должен соответствовать инструкциям и правилам безопасности труда в данной профессии.

В табл. 1–5 приведены психологические модули различных профессий.

Таблица 1

Психологические модули, характеризующие особенности предмета труда

№ п/п	Психологический модуль		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Обслуживание сложных технических систем	Техническое мышление, долговременная память, пространственные представления	Наладчик автоматических линий станков. Механик по ремонту телерадиоаппаратуры, электромеханик по ремонту и обслуживанию ЭВМ
2	Управление транспортными средствами	Острота зрения, цветоощущение, пространственные представления, распределение и переключение внимания, быстрота реакции, координация движений, психическая и физическая выносливость, эмоциональная устойчивость	Водители различных видов наземного, водного и воздушного транспорта

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
3	Управление не воспринимаемыми непосредственно процессами	Оперативное мышление, оперативная память, внимание, пространственные представления, эмоциональная устойчивость	Диспетчер на транспорте, оператор химического производства, диспетчер энергосистемы
4	Обслуживание действующего оборудования	Острота зрения, концентрация внимания, быстрота реакции, координация движений	Штамповщик, токарь, фрезеровщик, кузнец, оператор прокатного стана
5	Обработка и сборка миниатюрных объектов	Острота зрения, концентрация внимания, отсутствие тремора, координация движений рук, осязание, уравновешенность нервной системы	Сборщик полупроводниковых приборов и микросхем, ювелир-заклепщик, сборщик часов
6	Работа на клавишной технике	Быстрота восприятия, концентрация внимания, быстрота и точность движения пальцев	Линотипист, оператор ЭВМ
7	Работа с цветовой сигнализацией и цветовыми объектами	Точность цветоощущения	Водители транспортных средств, радио-монтажник, кабельщик-спайщик, ювелир
8	Чтение чертежей	Пространственные представления, концентрация внимания	Токарь, разметчик, монтажник
9	Обработка пищевых продуктов	Обоняние, вкусовая чувствительность, аккуратность, опрятность	Кулинар, продавец продовольственных товаров
10	Одновременное обслуживание нескольких объектов	Распределение и переключение внимания, быстрота реакции, оперативность	Станочники, оператор автоматических линий станков

Окончание табл. 1

1	2	3	4
11	Работа с жидкими веществами	Глазомер, координация движений, аккуратность	Маляр, лаборант химического анализа, фотограф
12	Работа с ядовитыми, взрывчатыми и другими опасными веществами	Острота зрения, обоняние, быстрота реакций, эмоциональная устойчивость	Оператор химического производства, фармацевт, взрывник, электромонтер
13	Уход за животными	Наблюдательность, распределение внимания, физическая сила и выносливость, любовь к животным	Мастер-животновод, коневод, ветеринарный фельдшер
14	Выращивание растений	Наблюдательность, настойчивость, физическая сила и выносливость, любовь к природе	Мастер-растениевод, овощевод
15	Изготовление художественных объектов.	Цветовосприятие, глазомер, пространственные представления, координация движений, эстетический вкус, аккуратность	Резчик по камню, фотограф, ювелир, художник по фарфору

Таблица 2

Психологические модули, характеризующие особенности орудий труда

№ п/п	Психологический модуль		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Работа с ручными инструментами	Осязание, кинестезия, координация движений и физическая сила рук	Слесарь, столяр, монтажник, штукатур
2	Работа с механизированными орудиями труда (машинами, механизмами)	Технический слух и мышление, пространственные представления, быстрота реакций	Станочники, машинисты

Окончание табл. 2

1	2	3	4
3	Работа с автоматизированным оборудованием	Оперативное мышление, оперативная память, распределение и переключение внимания	Оператор химического производства, оператор ЭВМ, оператор станков с программным управлением
4	Работа с точными приборами	Точная координация движений, аккуратность	Механик по телерадиоаппаратуре, механик по ЭВМ

Таблица 3

Психологические модули, характеризующие особенности целей труда

№ п/п	Психологический модуль		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Обработка объектов	Глазомер, осязание, кинестезия, концентрация внимания	Столяр, слесарь, фрезеровщик, маляр
2	Сборка, монтаж объектов	Пространственные представления, глазомер, координация движений, концентрация внимания	Слесарь-сборщик, монтажник, плотник
3	Ремонт, наладка, регулировка и испытание объектов	Оперативная память, техническое мышление, координация движений, аккуратность, настойчивость	Слесарь по ремонту оборудования, наладчик, регулировщик радиоаппаратуры, испытатель технических устройств
4	Контроль за состоянием объектов, поиск неисправностей	Острота зрения, цветоощущения, обоняния, концентрация внимания	Сортировщик, семеновод
5	Наблюдение за объектами	Острота зрения, слуха, обоняния, концентрация внимания, наблюдательность	Оператор робототехнического комплекса, машинист компрессорных установок

Окончание табл. 3

1	2	3	4
6	Сортировка объектов	Острота зрения, цветоощущения, обоняния, концентрация внимания	Сортировщик, семеновод
7	Информационное обслуживание	Объем долговременной памяти, оперативное мышление, правильность и четкость речи, коммуникативность	Телефонист справочной службы
8	Воспитание детей и подростков	Понимание психологии детей и подростков, коммуникативность, педагогический такт, наблюдательность, безупречный моральный облик, организаторские способности	Воспитатель, мастер производственного обучения профтехучилища
9	Обучение, инструктирование	Коммуникативные и педагогические способности, правильность и четкость речи	Преподаватель, мастер производственного обучения
10	Лечение, медицинская помощь	Наблюдательность, память, оперативность мышления, коммуникативность, уравновешенность	Медицинская сестра, фельдшер
11	Бытовое обслуживание	Коммуникативность, уравновешенность, переключение и распределение внимания, оперативность мышления	Продавец, парикмахер, официант, приемщик

Таблица 4

Психологические модули, характеризующие особенности условий труда

№ п/п	Психологический модуль		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Работа на высоте	Устойчивость вестибулярного аппарата, острота зрения, координация движений	Кровельщик, монтажник, маляр, электромонтер
2	Частые разъезды	Подвижность нервной системы, быстрая адаптируемость, физическая выносливость	Водитель, электромонтажник, трубоукладчик
3	Возможность аварийных ситуаций	Оперативное мышление, быстрота реакций, эмоциональная устойчивость	Сталевар, проходчик, шофер, монтажник-высотник
4	Работа на конвейере	Переключение внимания, быстрота реакций, координация движений	Слесарь-сборщик, радиомонтажник
5	Работа в вынужденной позе	Координация движений, гибкость, физическая выносливость	Электрогазосварщик, монтажник, обмотчик элементов электрических машин
6	Соблюдение высокой точности размеров	Острота зрения, концентрация внимания, тонкая координация движений, аккуратность, уравновешенность	Шлифовщик, оптик, оператор прецизионной фотолитографии
7	Частая смена объектов труда	Переключение внимания, быстрота реакций	Оператор прокатного стана, контролер ОТК, сортировщик
8	Однообразие условий труда	Устойчивость внимания, быстрота реакций	Машинист локомотива, слесарь-сборщик на конвейере

Окончание табл. 4

1	2	3	4
9	Большое разнообразие операций	Объем памяти, переключение внимания, гибкость мышления	Слесарь по ремонту оборудования, электрикомонтер, наладчик
10	Постоянный обход объектов	Оперативное мышление, распределение внимания, физическая выносливость	Осмотрщик вагонов, оператор по добыче нефти и газа
11	Воздействие ускорений, частое изменение положения тела в пространстве	Устойчивость вестибулярного аппарата, физическая выносливость	Машинист крана, машинист экскаватора, водители транспортных средств
12	Сменный график работы	Психическая и физическая выносливость	Сталевар, станочники, водители городского транспорта
13	Бригадная форма труда	Коммуникативность, готовность к сотрудничеству, доброжелательность	Проходчик, монтажник
14	Хранение материальных ценностей	Концентрация внимания, аккуратность, честность	Кассир, продавец

Таблица 5

Психологические модули, характеризующие особенности отдельных операций

№ п/п	Психологический модуль		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Планирование	Логичность мышления, оперативная память, предусмотрительность	Машинист-тракторист широкого профиля, докер-механизатор
2	Разметка	Глазомер, пространственные представления, концентрация внимания	Разметчик, слесарь-инструментальщик, портной

Продолжение табл. 5

1	2	3	4
3	Покрытие, оклеивание, обшивка	Острота зрения, глазомер, осязание	Маляр, штукатур, кровельщик, паркетчик
4	Установка, закрепление, затягивание	Глазомер, кинестезия	Слесарь-сборщик, монтажник, наладчик
5	Нагревание	Цветовосприятие, температурные ощущения, концентрация внимания	Термист, кузнец, сталевар
6	Взятие проб	Образная память, острота зрения, обоняния, вкуса, осязания, наблюдательность	Лаборант, пекарь, кулинару, повар, диетсестра
7	Ручное перемещение, передвижение, перенос грузов	Координация движений, физическая сила, выносливость	Докер-механизатор, официант, штукатур
8	Механизированное перемещение грузов	Стереоскопичность зрения, глазомер, концентрация внимания, быстрота реакций	Машинист крана, машинист экскаватора, машинист лебедки
9	Отделка, доводка, шлифовка	Острота зрения, осязания, концентрация внимания, аккуратность	Шлифовщик, оптик, маляр, ретушер
10	Изменение без помощи инструментов	Глазомер, кинестезия	Машинист экскаватора, монтажник, водитель
11	Разравнивание, выравнивание	Плоскостной глазомер, кинестезия	Штукатур, асфальтобетонукладчик
12	Математические вычисления, расчеты	Память на числа, концентрация внимания	Калькулятор, фрезеровщик
13	Графические действия	Пространственные представления, глазомер, концентрация внимания	Чертежник-конструктор, портной, модельщик, слесарь-инструментальщик

Окончание табл. 5

1	2	3	4
14	Разрезание, рассечение, разделение	Глазомер, пространственные представления, аккуратность	Слесарь-сборщик, столяр, электрогазосварщик, портной
15	Соединение, сочленение	Глазомер, координация движений	Слесарь-сборщик, столяр, электромонтер, ткач
16	Заполнение, загрузка, заправка	Объемный глазомер, координация движений, аккуратность	Бетонщик, докер-механизатор, загрузчик шихты
17	Укладка, упаковка, раскладка	Глазомер, координация движений, аккуратность	Комплектовщик, упаковщик, продавец, товаровед
18	Очистка, уборка, промывка	Острота зрения, аккуратность	Лаборант

Психологическая характеристика профессии складывается из суммы модулей, присущих данной профессии (от двух до пяти). Если в процессе соотнесения модулей с профессией всем критериям соответствует лишь один модуль, допускается смягчить критерии выбора. И наоборот, если число модулей больше указанного, критерии следует ужесточить. Психологическая характеристика модуля должна обязательно соответствовать большинству специальностей профессий, имеющих данный модуль.

По итогам выполнения задания необходимо представить психологическую характеристику какой-либо профессии, составленную из перечисленных модулей.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Определите достоинства и недостатки модульного описания профессии.
2. Какие другие методы Вы бы дополнительно использовали при составлении психологической характеристики профессии?



Список рекомендуемой литературы

Гаврилов В.Е. Использование модульного подхода при классификации профессий // *Вопр. психологии.* 1987. № 1.

Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.

Методы психологического анализа профессиональной деятельности. Л., 1973.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ **“ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ** **ПРОФЕССИЙ”**

Цель занятия – изучение избирательной направленности личности на определенную профессиональную деятельность.

Введение в проблему

Проблема определения области профессиональной деятельности, соответствующей интересам, склонностям и способностям личности, возникает почти перед каждым человеком в течение всей его профессиональной жизни. Чтобы принять решение о выборе или смене профессии, личность должна иметь представление о мире профессий, их классификации.

В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Е. А. Климовым⁶.

В соответствии с *о б ъ е к т о м т р у д а* выделяются пять типов профессий:

1. *Человек – живая природа (П)*. Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования (мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог).

2. *Человек – техника (и неживая природа) (Т)*. Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда (слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания).

3. *Человек – человек (Ч)*. Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста (продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер – организатор производства, врач, учитель).

4. *Человек – знаковая система (З)*. Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы – вот предметные

⁶ См.: Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.

миры, которые занимают представителей профессий этого типа (оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед).

5. *Человек – художественный образ (X)*. Явления, факты художественного отображения действительности – вот с чем связана деятельность представителей этого типа профессий (художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра).

Эти пять типов профессий разделяют по *признаку целей* на три класса:

1. *Гностические профессии (Г)* (от древнегреч. *gnosis* – знание). Примеры в типе “человек – природа”: контролер-приемщик фруктов, дегустатор чая; в типе “человек – техника”: пирометрист, контролер готовой продукции в машиностроении, мастер-диагност сельскохозяйственной техники; в типе “человек – человек”: судебно-медицинский эксперт, врачебно-трудовой эксперт, социолог; в типе “человек – знаковая система”: корректор типографии, контролер полуфабрикатов и готовой продукции в полиграфии, бухгалтер-ревизор; в типе “человек – художественный образ”: искусствовед, музыковед, театровед.

2. *Преобразующие профессии (П)*. Примеры в типе “человек – природа”: мастер-плодоовощевод, мастер-животновод, аппаратчик по выращиванию дрожжей, агроном по защите растений, зооинженер; в типе “человек – техника”: слесарь-ремонтник, токарь, оператор прокатного стана; в типе “человек – человек”: учитель, педагог-тренер, мастер производственного обучения, педагог профессионального образования, экскурсовод; в типе “человек – знаковая система”: чертежник-картограф, бухгалтер; в типе “человек – художественный образ”: цветовод-декоратор, живописец по фарфору, лепщик архитектурных деталей.

3. *Изыскательские профессии (И)*. Примеры в типе “человек – природа”: летчик-наблюдатель рыбного хозяйства, летчик-наблюдатель лесного хозяйства, биолог-исследователь; в типе “человек – техника”: раскройщик верха обуви, раскладчик лекал, инженер-конструктор; в типе “человек – человек”: воспитатель, организатор производства, организатор торговли; в типе “человек – знаковая система”: программист, математик; в типе “человек – художественный образ”: художник по проектированию интерьера, композитор.

По признаку *основных средств труда* в рамках каждого класса могут (но не всегда) выделяться четыре отдела:

1. *Профессии ручного труда (Р)*. Примеры в классе гностических профессий: лаборант химико-бактериологического анализа, контролер слесарных и станочных работ, фельдшер-лаборант; в классе преобразующих профессий: ветеринарный фельдшер, слесарь, картограф, художник-живописец. В классе изыскательских профессий ручные средства могут быть, по-видимому, только вспомогательными, как, например, карандаш и бумага в руках конструктора.

2. *Профессии машинно-ручного труда (М)*. Машины с ручным управлением создаются для обработки, преобразования, перемещения предметов труда, поэтому типичными профессиями для этого подразделения классификации являются машинист экскаватора, токарь, водитель автомобиля.

3. *Профессии, связанные с применением автоматизированных и автоматических систем (А)*: оператор инкубационных цехов, оператор станков с программным управлением, оператор магнитной записи.

4. *Профессии, связанные с преобладанием функциональных средств труда (Ф)*. Здесь имеются в виду психологические средства труда – разного рода мысленные эталоны (например, у акробата – мысленный образец последовательности действий, у дирижера – образные эталоны и т.д.).

По *условиям труда* Е. А. Климов делит профессии на четыре группы:

1. Работа в условиях микроклимата, близких к бытовым, “комнатным” (б): лаборанты, бухгалтеры, операторы ЭВМ.

2. Работа, связанная с пребыванием на открытом воздухе в любую погоду (о): агроном, монтажник стальных и железобетонных конструкций, инспектор госавтоинспекции.

3. Работа в необычных условиях на высоте, под водой, под землей, при повышенных и пониженных температурах и т.п. (н): антенщик-мачтовик, водолаз, машинист горного комбайна, пожарный.

4. Работа в условиях повышенной моральной ответственности за жизнь, здоровье людей (взрослых или детей), большие материальные ценности (м): воспитатель детского сада, учитель, следователь.

Выделенные четыре группы являются не взаимоисключающими, но частично совпадающими. Они приведены просто как возможное средство

различения профессий по тем признакам, которые человек сочтет для себя важными.

Формула “моей профессии”, или профессии-мечты, может состоять в простейшем варианте из четырех позиций, на которых расположены литеры, обозначающие соответственно: 1) тип, 2) класс, 3) отдел, 4) группу профессий. (Важно не путать порядок позиций: так, литера *П* (“природа”) в первой позиции означает тип профессий “человек – природа”, а во второй позиции – класс преобразующих профессий.)

Порядок работы

Оснащение: текст дифференциально-диагностического опросника (ДДО)⁷, бланк ответов.

Инструкция. Прочитайте изложенные ниже высказывания. Для определения профессиональной направленности Вам необходимо выбрать один из двух предложенных вариантов. Свой ответ зафиксируйте в бланке ответов, поставив знак “+” рядом с номером соответствующего варианта.

Бланк ответов может заполняться индивидуально или в группе.

Дифференциальный диагностический опросник

- | | | |
|---|-----|---|
| 1а. Ухаживать за животными | или | 1б. Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать) |
| 2а. Помогать больным | или | 2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин |
| 3а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток | или | 3б. Следить за состоянием, развитием растений |
| 4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т. п.) | или | 4б. Доводить товары до потребителя, рекламировать, продавать |

⁷ См.: Кимов Е.А. Основы психологии: Практикум. М., 1999.

- | | | | | |
|------|---|-----|------|--|
| 5а. | Обсуждать научно-популярные книги, статьи | или | 5б. | Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты) |
| 6а. | Выращивать молодняк (животных какой-либо породы) | или | 6б. | Тренировать товарищей (или младших) в выполнении каких-либо действий (трудовых, учебных, спортивных) |
| 7а. | Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты) | или | 7б. | Управлять каким-либо грузовым (подъемным или транспортным) средством – подъемным краном, трактором, тепловозом и др. |
| 8а. | Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т. д.) | или | 8б. | Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов) |
| 9а. | Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище | или | 9б. | Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках |
| 10а. | Лечить животных | или | 10б. | Выполнять вычисления, расчеты |
| 11а. | Выводить новые сорта растений | или | 11б. | Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т. п.) |
| 12а. | Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять | или | 12б. | Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок) |
| 13а. | Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности | или | 13б. | Наблюдать, изучать жизнь микробов |
| 14а. | Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты | или | 14б. | Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т. п. |
| 15а. | Художественно описывать, изображать события | или | 15б. | Составлять точные описания, отчеты о наблюдаемых явлениях |

- (наблюдаемые и представляемые)
- 16а. Делать лабораторные анализы в больнице или 16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
- 17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий или 17б. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов
- 18а. Организовывать экскурсии, походы сверстников или младших в театры, музеи и т. п. или 18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах
- 19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания или 19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
- 20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сад или 20б. Работать на клавишных машинах (компьютере, пульте управления и др.)

Обработка результатов

Подсчитывается количество знаков “+” в каждом из пяти столбцов. Испытуемому рекомендуется выбрать тот тип профессий, который получил максимальное количество знаков “+”.

Бланк ответов

I	II	III	IV	V
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13а	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	

Типы профессий по столбцам:

I. “Человек – природа” (профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством).

II. “Человек – техника” (технические профессии).

III. “Человек – человек” (профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением).

IV. “Человек – знак” (профессии, связанные с расчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности).

V. “Человек – художественный образ” (творческие специальности).



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие классификации профессий, помимо рассмотренной, Вы еще знаете?
2. Определите область применения дифференциального диагностического опросника, его ограничения.
3. Заполните бланк ДДО с одним из знакомых Вам оптантов. На основе анализа полученных результатов сформулируйте рекомендации относительно предпочтительного вида профессиональной деятельности испытуемого.



Список рекомендуемой литературы

Каверина Р.Д. Опыт психологической классификации некоторых профессий в целях профконсультации // *Вопр. психологии.* 1978. № 4.

Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М., 1995.

Мир профессий. Человек – знаковая система / Сост. С.Н. Левиева. М., 1988.

Мир профессий. Человек – природа / Сост. С.Н. Левиева. М., 1985.

Мир профессий. Человек – техника / Сост. В.Е. Гаврилов. М., 1987.

Мир профессий. Человек – художественный образ / Сост. А.И. Смирнов. М., 1987.

Мир профессий. Человек – человек / Сост. Р.Д. Каверина. М., 1986.

Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. М., 1998.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ПРОФЕССИОГРАФИРОВАНИЕ”

Цель занятия – овладение методикой составления проспективной профессииграммы.

Введение в проблему

Во второй половине 1920-х гг. советские психотехники интенсивно разрабатывали принципы и методы анализа профессиональной деятельности. Обобщение этих исследований привело к оформлению специального подхода в психотехнике – профессиографии. Суть данного подхода отражена в самом названии (“описание профессий”). В целом профессиография включает процесс изучения, психологическую характеристику и проектирование профессий. При профессиографировании всегда изучаются признаки объектов, являющихся центральными составляющими какого-либо трудового процесса: субъекта труда, предмета, задач, орудий и условий труда.

Одним из основополагающих принципов профессиографирования стал принцип дифференцированного подхода к изучению профессиональной деятельности. Сущность этого принципа заключается в подчинении профессиографирования решению конкретных практических задач. Например, для целей профконсультации и профотбора нужно выделять те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию испытуемых по их профессиональной пригодности. Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика трудовых функций, профессиональных знаний, умений и навыков. Для изучения профессионального утомления выделяются признаки, обнаруживающие факторы, инициирующие профессиональную усталость.

Таким образом, принцип дифференцированного профессиографирования обуславливает методы изучения профессии, содержание ее характеристики, а также область использования, т.е. особенности проведения профессиографирования определяются его целями. Цели могут быть связаны со следующими областями деятельности:

- аттестацией работников;

- проектированием новых профессий и специальностей;
- профконсультацией оптантов и отбором специалистов;
- совершенствованием профессионального образования, подготовки и повышения квалификации;
- научными исследованиями в области профессионального развития личности.

Результаты профессиографирования оформляются в *профессиограмме*, которая включает описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Важной составляющей профессиограммы является *психограмма* – характеристика мотивационной, волевой и эмоциональной сфер специалиста. Психограмма – психологический портрет профессии, представленный группой психологических функций, актуализируемых конкретной профессией.

Разработка профессиограмм ведется на основе следующих принципов:

- комплексного подхода к изучению профессиональной деятельности;
- целенаправленного составления профессиограммы, подчиненного достижению конкретной практической цели;
- типизации и дифференциации профессиографических характеристик, отражающих типовые и специфические признаки профессии;
- реального отражения состояния профессии в конкретных социально-экономических условиях;
- учета перспектив профессионального роста и карьеры;
- надежности, предполагающей описание профессий в экстремальных и нестандартных условиях;
- научности (профессиограмма должна разрабатываться на основе системного, личностного и деятельностного подходов)⁸.

Рассмотрим один из видов профессиографирования.

Проспектированное профессиографирование отражает динамику профессионального развития специалиста и профессионала. Система про-

⁸ См.: Гирбер Е.И., Козача В.В. Методика профессиографии. Саратов. 1992.

фессионального образования в России основывается на образовательных стандартах. Международная организация труда рекомендует строить образование на основе профессиональных стандартов, которые отвечали бы потребностям молодежи и взрослых в получении профессиональной подготовки в течение всей жизни и на всех уровнях квалификации и компетенции. Реализация этого положения обуславливает необходимость проспектированного профессиографирования.

Основываясь на концепции профессионального становления личности, мы разработали модель проспектированной профессиограммы. Ее назначение – проектирование профессионального роста специалиста, область применения – аттестация персонала, профконсультирование, оказание помощи службам занятости.

Рассмотрим основные положения этого типа профессиографии. Существенная особенность данного подхода заключается в проектировании профессиограммы, отражающей динамику изменения ведущей деятельности и личности на разных стадиях профессионального становления: оптации, профессионального образования (подготовки), проадаптации, первичной и вторичной профессионализации и мастерства.

На каждой стадии приводятся следующие структурные составляющие деятельности:

- конкретные виды деятельности, направляемые стратегическими целями и мотивами;
- профессиональные действия, направляемые тактическими целями;
- способы осуществления действий в конкретных условиях и оценка их результативности.

Эти структурные компоненты деятельности являются основой для выделения профессиональных функций специалиста: мотивирующей, целевых и операционных. Реализация профессиональных функций приводит к развитию основных подструктур личности специалиста: профессиональной направленности, профессиональной компетентности, профессионально важных качеств и профессионально значимых психофизиологических свойств.

Приведем схему проспектированной профессиограммы.

1. Паспорт профессии:

- тип профессии и ее отраслевая принадлежность;
- уровень образования и ступени (категории) квалификации;

- смежные специальности и профессии;
 - социально-профессиональные ограничения.
2. Подготовка кадров:
- форма и уровни профессионального образования и подготовки кадров;
 - уровень получаемой квалификации;
 - перспективы профессионального роста и карьеры.
3. Характеристика ведущей деятельности на каждой стадии профессионального становления:
- функции;
 - конкретные виды деятельности;
 - типовые профессиональные задачи;
 - профессиональные умения.
4. Проспектированная психограмма на каждой стадии профессионального становления:
- ведущая деятельность;
 - основные подструктуры субъекта деятельности:
 - профессиональная направленность;
 - профессиональная компетентность;
 - профессионально важные качества (ключевые квалификации);
 - профессионально значимые психофизиологические свойства;
 - психологическая характеристика каждой подструктуры личности.
5. Санитарно-гигиенические условия труда:
- режим труда;
 - нервно-психическая напряженность;
 - сенсомоторная и перцептивная сферы;
 - медицинские противопоказания.

Порядок работы

1-й этап. Составление профессиограммы в микрогруппах

Преподаватель знакомит студентов с сущностью профессиографии и с особенностями проспектированного профессиографирования. Совместно со студентами определяется, какая профессия будет рассматриваться на занятии (целесообразно составить профессиограмму будущей профессии студентов).

Студенты разбиваются на пять микрогрупп, каждая из которых выбирает соответственно одну из пяти стадий профессионального становления с целью ее последующего изучения. На основе представленной схемы обучения, работая в микрогруппах, составляют проспектированную профессиограмму, описывая в третьем блоке особенности ведущей деятельности, характерной для рассматриваемой ими стадии профессионального становления, а в четвертом блоке – необходимые в данный период психологические характеристики.

2-й этап. Защита результатов работы в ходе групповой дискуссии

После 5-минутного перерыва все микрогруппы собираются вместе для защиты своих разработок в ходе групповой дискуссии. От каждой микрогруппы выступает один человек, предложенный материал обсуждается, обучаемые задают вопросы, обмениваются точками зрения. После выступления представителей микрогрупп составляется общая проспектированная профессиограмма, включающая описание всех стадий профессионального становления личности.

В конце занятия преподаватель совместно с участниками подводит итоги, давая качественный анализ всех сообщений, выделяя самые содержательные характеристики стадий профессионального становления, адекватные рассматриваемой профессии.

Чтобы стимулировать студентов к работе, можно использовать систему оценок, включающую такие критерии, как содержательность выступления, практическая обоснованность разработанной профессиограммы и степень организации группы.

В заключение преподаватель должен еще раз отметить важность профессиографирования при изучении профессий.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Раскройте содержание метода профессиографирования.
2. На решение каких практических, научно-исследовательских задач направлено использование данного метода?
3. Составьте профессиограмму Вашей профессии.



Список рекомендуемой литературы

Асмолов А.Г., Петровский В.А. О динамическом подходе к психологическому анализу деятельности // *Вопр. психологии.* 1978. № 1.

Зеер Э.Ф., Глуханюк Н.С. Профессиография инженера-педагога. Свердловск, 1989.

Иванова Е.М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров // *Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология.* 1989. № 3.

Карпов А.В. Психологический анализ трудовой деятельности. Ярославль, 1988.

Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии. М., 1990.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЭТАЛОННОГО СОСТАВА КЛЮЧЕВЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА”

Цель занятия – изучить и практически применить методику описания ключевых квалификационных характеристик специалиста.

Введение в проблему

Понятие “ключевые квалификации” теоретически было обосновано Д. Мертенсом в середине 1970-х гг. в Германии. Данное понятие включает в себя характеристики, позволяющие специалисту действовать самостоятельно и с полной ответственностью в широкой сфере профессиональной деятельности. Актуальность освоения специалистом ключевых квалификаций, наряду с овладением необходимыми профессиональными знаниями, умениями, навыками, а также с формированием профессионально важных качеств, обусловлена прежде всего тем, что в ходе бурного технического развития быстро изменяется содержание труда специалиста. Следствием этого становится изменение квалификации. Ключевые же квалификации не устаревают в процессе технического развития и поэтому становятся долговременной основой успешного осуществления профессиональной деятельности, повышения квалификации, роста конкурентоспособности специалиста на рынке труда. Кроме того, формирование и развитие ключевых квалификаций обеспечивают профессиональную мобильность работника, которая проявляется в способности быстро адаптироваться к современным технологиям производства, характеризуется умением переходить от одного вида труда к другому, а также предполагает наличие знаний и умений, которые необходимы для широкого круга профессий.

Порядок работы

1-й этап. Анализ и оценка квалификационных характеристик в микрогруппах

Студенты разбиваются на микрогруппы. На основе профессионально важных свойств и качеств, выделенных каждой микрогруппой, составляет-

ся обобщенный ряд квалификационных характеристик специалиста, который заносится в табл. 6.

Задача каждой микрогруппы состоит в том, чтобы проанализировать обобщенный ряд квалификационных характеристик, присвоить всем характеристикам определенные ранги в зависимости от их универсальности и востребованности в разных сферах профессиональной деятельности (рассматривается та же сфера профессиональной деятельности, что и на прошлом занятии).

Таблица 6

Обобщенный ряд квалификационных характеристик специалиста

№ п/п	Квалификационная характеристика	Ранг

2-й этап. Обобщение результатов работы микрогрупп и определение итоговых рангов квалификационных характеристик

Преподаватель чертит на доске табл. 7. Называется квалификационная характеристика, и каждая микрогруппа указывает присвоенный ей ранг. Ранг отмечается в таблице под номером соответствующей микрогруппы. Затем вычисляется средний ранг каждой характеристики по всем микрогруппам. Последним шагом является подсчет итогового ранга, причем первое место присваивается самой значимой характеристике.

Квалификационные характеристики, имеющие ранги с первого по седьмой, можно назвать эталонными ключевыми квалификациями специалиста, которые являются наиболее востребованными в широкой сфере профессиональной деятельности.

3-й этап. Обсуждение способов формирования и развития выделенных ключевых квалификаций

Студенты, продолжая работать в микрогруппах, определяют методы и процедуру развития выделенных ключевых квалификаций. После этого

происходит совместное обсуждение способов формирования и развития ключевых квалификаций специалиста.

Таблица 7

Ранжирование квалификационных характеристик специалиста

№ п/п	Квалификационная характеристика	Ранг по каждой микрогруппе					Сред- ний ранг	Итого- вый ранг
		1	2	3	4	5		

В конце занятия преподаватель должен показать практическую важность проделанной работы, побудить студентов к формированию и развитию у себя выделенных ключевых квалификаций.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Определите, какие личностные качества позволяют Вам быть успешным в учебно-профессиональной деятельности.
2. Какие качества и свойства личности Вам необходимо развивать у себя в ближайшие 2–3 года с целью благополучного трудоустройства и успешного овладения профессией?
3. Разработайте определенную систему методов, процедур, приемов и техник, которые позволят Вам развить в себе профессионально значимые личностные характеристики.



Список рекомендуемой литературы

Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие. Екатеринбург, 2000.

Психолого-педагогическое обеспечение подготовки ремесленников-предпринимателей / *Э.Ф. Зеер, В.А. Водеников, Н.А. Доронин, П.Ф. Зеер, И.А. Колобков.* Екатеринбург, 2001.

Шелтен А. Введение в профессиональную педагогику. Екатеринбург, 1996.

Раздел II. МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПСИХОДИАГНОСТИКИ

СЕМИНАР “МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ”

Цель занятия – изучить содержательные аспекты методов исследования психологии профессий и обсудить возможности их использования.

Введение в проблему

Методы исследования, используемые в психологии профессий, имеют общепсихологическое происхождение и не являются специфичными. Близость психологии профессий к психологии развития, психологии труда, возрастной и педагогической психологии обуславливает заимствование уже сложившихся методов.

Рассмотрим характеристики методов исследования, которые могут быть использованы в психологии профессий.

Лонгитюдный метод – многократное систематическое изучение одних и тех же испытуемых (или групп) в процессе их развития. Лонгитюдные исследования проводятся на протяжении нескольких лет с целью установления профессиональных изменений (развития, деформаций) личности. Лонгитюд позволяет изучить индивидуальный путь профессионального становления, выявить критические моменты карьеры.

Биографические методы – это способы исследования и проектирования жизненного пути личности, предусматривающие контент-анализ автобиографий, мемуаров, построение траектории жизненного пути, диаграмм удовлетворенности профессиональным трудом и др.

К биографическим методам можно отнести метод психобиографии. Использование психобиографии в психологии профессий позволяет получить ценную информацию о зарождении профессиональных намерений,

факторах выбора профессии, трудностях профессиональной адаптации, траектории карьеры, кризисах профессионального становления личности.

Каузометрия – метод исследования субъективной картины жизненного пути и психологического времени личности. Каузометрия проводится в форме интервью, которое включает следующие процедуры: биографическую разминку, составление перечня значимых событий, их датировку, анализ причин, породивших события, определение их значимости, эмоциональную оценку. Результаты интервью изображаются в виде графика событий и межсобытийных связей, который отражает локализацию событий в календарном и психологическом времени.

Метод анамнеза профессионального становления – это сбор данных об истории развития человека как субъекта труда. Профессиональный анамнез применяется для исследования мотивов труда, выявления некоторых профессионально значимых качеств, обнаружения критических (профессионально важных) событий, построения прогноза карьеры и т.д.

Метод изучения документации – способ сбора объективной информации о процессе труда, травматизме, составе работающих, их профессиональной подготовке и квалификации.

Трудовой метод – это метод исследования профессии непосредственно на рабочем месте. Исследователь по стандартизированной схеме наблюдения изучает деятельность работника, находясь с ним в доверительных отношениях. Преимущество этого метода заключается в максимальной близости к профессиональной реальности. В основе данного метода также может лежать *самонаблюдение* работника.

Анализ продуктов деятельности заключается в психологическом изучении результатов труда испытуемых: различных поделок, технических устройств, производственных изделий, чертежей и т.п. По качеству продуктов деятельности можно сделать заключение об уровне развития профессионально важных качеств испытуемого, установить период наивысшей производительности труда, время наступления утомления и сделать выводы о наилучшем режиме труда.

Наблюдение – метод сбора информации путем прямой и непосредственной регистрации психических явлений на основе их преднамеренного и систематического восприятия. Наблюдение как метод психологии профессий применяется при оценке организации рабочего места и производственной ситуации в целом, при анализе коммуникации испытуемого, его про-

фессионального поведения, профессиональной обучаемости и квалификации.

Тестирование – метод психологической диагностики, при котором используются стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений.

Потребность в надежных методах профессионального отбора кандидатов на вакантную должность побудила психологов разработать тесты, направленные на *диагностику специальных способностей*. Разные отрасли производства предъявляют к работникам специфические требования. В целях профотбора, профконсультации, расстановки кадров, замещения вакантных рабочих мест необходимо иметь тесты, позволяющие определить выраженность профессионально значимых психофизиологических свойств, психологических качеств, профессиональных умений.

Для измерения степени овладения определенным видом деятельности либо для диагностики результатов профессиональной подготовки разрабатываются и применяются *тесты профессиональных достижений*.

Методы опроса – это способы получения информации в ходе непосредственного (интервью) или опосредованного (опросник-анкета) общения исследователя с испытуемым. В психологии профессий широкое распространение получили опросники-анкеты. К ним относятся опросники интересов, предназначенные для определения образовательных и профессиональных интересов. Они применяются для решения задач профессионального отбора.

Важное значение имеет *диагностика профессиональной обучаемости*. Под обучаемостью понимают систему качеств, способностей личности, определяющих продуктивность учебно-профессиональной деятельности (при прочих равных условиях – наличии исходных знаний, умений и навыков, положительной мотивации, определенного уровня физического развития, здоровья).

Метод эксперимента является основным методом познания механизмов и закономерностей психологической реальности. Его сущность заключается в получении нового научного знания в контролируемых и управляемых условиях. Основная неспециализированная задача эксперимента – установление причинно-следственных связей и объяснение психологических процессов и явлений.

Различают несколько типов экспериментального метода.

Естественный эксперимент предполагает исследование психических явлений в обычных, естественных условиях (на уроке, в производственном коллективе, в процессе выполнения трудового задания и т.п.). Достоинства естественного эксперимента – относительная замаскированность целей исследования, достаточно неформальная обстановка проведения эксперимента, органическая включенность в условия жизни и деятельности испытуемых.

Моделирующий эксперимент применяют в ситуациях, когда большая сложность и высокая динамичность некоторых трудовых процессов не позволяют изучать их в обычном режиме работы реальных технических устройств.

Лабораторный эксперимент предполагает проведение исследований в психологической лаборатории, оснащенной специальными приборами и приспособлениями. Он применяется обычно при исследовании элементарных психических функций: сенсорной и моторной реакции, реакции выбора, при изучении рабочих движений человека.

Использование *формирующего эксперимента* связано с перестройкой определенных характеристик учебно-профессионального процесса и установлением влияния этой перестройки на возрастные, интеллектуальные и характерологические особенности человека. Формирующий эксперимент используется при поиске оптимальных технологий профессионального образования, эффективной методики профессиональной подготовки на предприятии, инновационных способов повышения квалификации.

В психологии профессий также необходимо использование методов обработки количественных данных.

Дисперсионный анализ – статистический метод, позволяющий анализировать влияние различных факторов на исследуемую переменную. Суть дисперсионного анализа заключается в разложении (дисперсии) измеряемого признака на независимые слагаемые, каждое из которых характеризует влияние того или иного фактора или их взаимодействия. Последующее сравнение таких слагаемых позволяет оценить значимость каждого изучаемого фактора, а также их комбинации.

Корреляционный анализ – статистический метод оценки формы, знака и тесноты связи исследуемых признаков.

Факторный анализ – метод многомерной математической статистики, применяемый при исследовании статистически связанных признаков с це-

лью выявления определенного числа скрытых от непосредственного наблюдения факторов.

В заключение обзора методов исследования следует подчеркнуть, что нельзя ни противопоставлять одни методы другим, ни абсолютизировать возможности некоторых. Выбор того или иного метода определяется предметом и задачами исследования.

В психологии профессий можно выделить следующие исследовательские задачи:

- 1) описание профессионального становления личности, психологических особенностей, стадий становления профессионала, траектории профессионального развития, карьеры, кризисов;
- 2) психологическую характеристику профессии, изучение особенностей содержания профессиональной деятельности;
- 3) измерение профессионально значимых показателей, признаков деятельности и личности;
- 4) объяснение особенностей, закономерностей и механизмов профессионального становления;
- 5) изучение профессионального становления в процессе коррекции и реабилитации личности;
- 6) обработку результатов исследования.

Практико-ориентированные методы психологии профессий базируются на концепции профессионального становления личности: именно она придает им специфику, определяет требования к проектированию методики исследования и интерпретации полученных данных.

Порядок работы

На основе ознакомления с исследовательскими методами психологии профессий и их обсуждения на занятии студенты самостоятельно заполняют табл. 8. Для каждой задачи исследования обучаемые должны подобрать соответствующие методы и заполнить таблицу по следующей схеме:

- 1) весьма информативные методики (+ +);
- 2) информативные методики (+);
- 3) методики, которые иногда могут применяться (+ -).

Результаты самостоятельной работы обсуждаются на семинаре.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие методы психологии профессий относятся к группе праксиметрических методов?
2. Какой метод предполагает многократное систематическое изучение одних и тех же испытуемых в процессе их развития?
3. Какие методы могут быть использованы для изучения содержания профессиональной деятельности?



Список рекомендуемой литературы

- Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М., 1988.
- Орлов А.Б.* Основные исследовательские методы возрастной и педагогической психологии // *Вопр. психологии.* 1981. № 1.
- Основы психодиагностики / Под ред. А.Г. Шмелева.* Ростов н/Д, 1996.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ “ТРУДОВОЙ МЕТОД В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ИЗУЧЕНИИ ПРОФЕССИЙ”

Цель занятия – изучение особенностей выполнения профессиональной деятельности трудовым методом.

Введение в проблему

Трудовой метод – это метод исследования профессии непосредственно на рабочем месте. Специалист, осваивая и выполняя профессиональную деятельность, совмещает в одном лице исследователя и работника. В отличие от интроспекции трудовой метод изучения профессий предполагает обязательное соотнесение данных самонаблюдения с объективным содержанием трудовых задач, условиями протекания трудовой деятельности. Самонаблюдение при использовании трудового метода основывается на данных об объективном содержании трудовой деятельности, условиях и средствах ее выполнения, которые могут быть получены и с помощью других методов (опроса, анализа документации и т. п.). В отечественной психологии трудовой метод изучения профессий рассмотрен в работах И.Н. Шпильрейна, Е.А. Климова, Ю.В. Котеловой. Достоинство этого метода заключается, по мнению Е.А. Климова, в том, что он позволяет достичь досконального знания профессии “изнутри”.

При использовании трудового метода специалист овладевает допустимым минимумом профессиональных навыков, систематически изучая их в реальных условиях, ведя дневник наблюдений по определенной форме и заполняя его ежедневно в конце рабочего дня.

Протокол наблюдений строится по схеме, включающей следующие пункты:

1. *Описание рабочего дня.* Представляет собой дневник всех переживаний и случайностей, произошедших в течение рабочего дня, по возможности беспристрастное изложение событий и особенностей трудовых действий.

2. *Анализ трудных моментов в работе.* При освоении профессии позволяет изучить их не в “поперечном разрезе” как трудности, тормозящие

работу обученных работников, а в плане овладения профессией, что дает возможность говорить о “поворотных пунктах”, по которым, собственно, и следует судить о главных трудностях профессии. Это позволяет сделать ряд указаний для совершенствования методов обучения. Например, в работе столяра важную роль играет умение правильно направить пилу; при обучении ткачих большое значение имеет приобретение навыка связывать нитки тонким узлом и т. п.

3. Протоколирование явлений автоматизации трудовых действий.

Отмечаются все те ощущения облегчения, которые появляются в день ведения протокола по сравнению с предыдущими днями. Особое внимание обращается на явления автоматизации, т. е. на такие изменения трудового процесса, при которых трудовые движения, прежде требовавшие сознательного напряженного внимания, начинают протекать автоматически. Явление автоматизации выражается, например, в том, что правильное движение руки начинается прежде, чем осознается сигнал. Данные о явлениях автоматизации особенно ценны при сравнении процессов автоматизации различных действий. В одних случаях происходит внезапный переход от необходимости сознательного контроля над работой к свободному выполнению трудовых действий, в других – последовательное овладение трудовыми движениями. В некоторых трудовых процессах явления автоматизации выражаются в том, что каждый предыдущий трудовой акт является сигналом для последующего.

4. Протоколирование явлений утомления. Следует выделять две группы явлений: субъективные и внешние поведенческие проявления.

Обобщение материалов протоколов наблюдений является исходной базой для выработки конкретных рекомендаций по научной организации труда⁹.

Естественно, что в рамках практикума (учебного выполнения задания) трудовой метод не может использоваться в полной мере, однако отдельные его элементы, в частности первичное формирование простейших профессиональных навыков, могут быть продуктивными при составлении ориентировочного психологического анализа деятельности.

⁹ См.: Иванова Е.М., Носкова О.Г., Чернышева О.Н. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности. М., 1980.

Порядок работы

Этапы выполнения работы:

1. Выделить относительно несложную трудовое действие, получить инструкцию о способах его выполнения от руководителя.
2. Отработать на изучаемом рабочем месте 2 – 3 дня, регулярно ведя протоколы наблюдений после окончания работы.
3. Проанализировать результаты работы на основе протоколов и данных, полученных с помощью других методов анализа рассматриваемой профессиональной деятельности.
4. Разработать конкретные предложения по организации (оптимизации) данного вида профессионального труда и обучению по данной профессии.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. В чем отличие трудового метода от метода наблюдения?
2. При решении каких практико-ориентированных задач целесообразно применение трудового метода?



Список рекомендуемой литературы

Гордеева Н.Д. Экспериментальная психология исполнительного действия. М., 1995.

Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М., 1992.

Иванова Е.М., Носкова О.Г., Чернышева О.Н. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности. М., 1980.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ПСИХОБИОГРАФИЧЕСКИЙ МЕТОД”

Цель занятия – изучить возможности применения биографического метода для решения проблем, возникающих в процессе профессионального становления личности.

Введение в проблему

Биографический метод – это метод изучения жизненного пути личности, с помощью которого можно реконструировать данные жизненного пути человека, ступени его развития (детский сад, школа, вуз и т. д.), социальную среду развития, интересы и любимые занятия в разные периоды жизни (в том числе и профессиональные). Биографический метод дает целостное представление о человеке как о личности и субъекте деятельности в процессе его развития. Биографический метод предполагает использование контент-анализа документации, воспоминаний, записок, хроник, мемуаров, автобиографий, продуктов деятельности человека, свидетельств современников и т.д.

Разработкой биографического метода как комплексного исследования личности человека занимались Н.В. Логинова, Н. М. Владимирова, Л.А. Головей, В.Г. Норакидзе и др.

Биографический метод дает возможность исследовать профессиональные намерения и степень их реализации в будущем с целью изучения выбора профессии и его влияния на дальнейшую судьбу человека, позволяет рассмотреть мотивы этого поступка и переживания, связанные с ним, в динамике их развития. Вследствие этого биографический метод относят к группе генетических методов.

Изучая собственную биографию, человек может наметить перспективы своего развития, оценить возможности профессионального роста. Применительно к профессиональному становлению биографический метод способствует преодолению стагнации и инициирует активность личности.

Психобиографический метод изучения личности помогает ей регулярно пересматривать свой профессиональный арсенал: отказываться от средств, утративших свою эффективность, и обновлять их репертуар за

счет новых. Рефлексия может быть использована для преодоления профессиональных деструкций в интеллектуальной сфере: она связана с осознанием приемов своей умственной работы, критериев ее эффективности, сложившихся стереотипных суждений.

При использовании психобиографического метода важное значение имеет выделение критических событий в профессиональной биографии человека.

Критические события – это поворотные моменты индивидуальной жизни человека, сопровождающиеся значительными эмоциональными переживаниями. Все профессионально обусловленные критические события можно разделить на три группы:

- нормативные, обусловленные логикой профессионального становления и жизни человека: окончание школы, поступление в профессиональное учебное заведение, создание семьи, трудоустройство и др.;
- ненормативные, характеризующиеся случайными или неблагоприятными обстоятельствами: неудача при поступлении в профессиональное учебное заведение, вынужденное увольнение, распад семьи и др.;
- экстраординарные (сверхнормативные), происходящие вследствие проявления сильных эмоционально-волевых усилий личности: самостоятельное прекращение учебы, проявление инновационной инициативы, смена профессии, добровольное взятие на себя ответственности и др.

Критические события могут иметь две модальности: положительную и отрицательную. Модальность событий определяется способами эмоционального реагирования на изменение жизненных, профессиональных обстоятельств и трудности. Одно и то же событие для двух людей может приобрести противоположную модальность. События положительной модальности назовем *эпическими*, отрицательной – *инцидентами*.

Переживание критических событий приводит, как правило, к принятию жизненно и профессионально важных решений. Назовем их *поступками*. Содержание поступка определяется менталитетом, позицией, личностными смыслами и ценностями человека, кардинально изменяет темп и траекторию профессионального становления.

На рис. 1 приведен фрагмент ретроспекции психобиографии, где выделены следующие жизненные события:

1. 7 лет – поступление в школу.
2. 14 лет – переезд на новое место жительства, поступление в другую школу.

3. 17 лет – окончание школы и поступление в университет.
4. 21 год – окончание университета и поступление на работу в школу.
5. 22 года – разочарование в педагогической профессии и принятие решения о переходе на новую работу.
6. 23 года – замужество, смена места жительства и работы.
7. 24 года – рождение сына.
8. 31 год – возвращение в педагогическую профессию в качестве учителя.
9. 38 лет – переход на должность завуча школы.

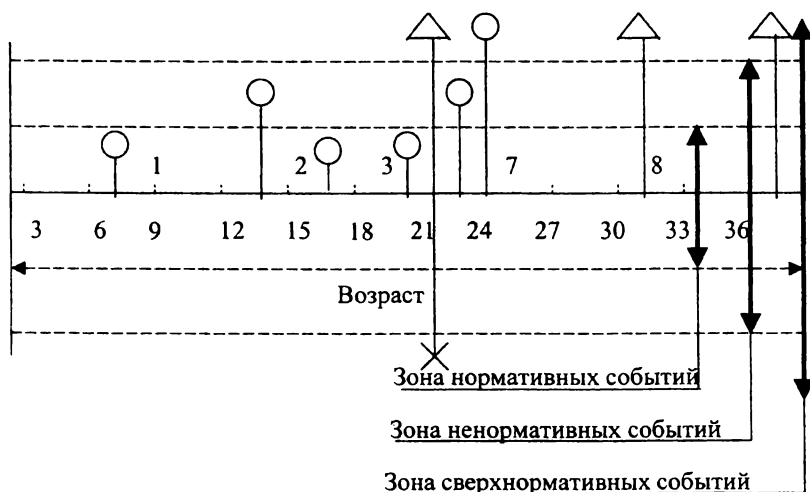


Рис. 1. Фрагмент ретроспекции психобиографии:
 ○ – нормативные события; X – инциденты; △ – поступки

Порядок работы

Инструкция. Ознакомьтесь с предложенной схемой и на ее основе напишите автобиографию. Необязательно, чтобы написанное отличалось хорошим литературным стилем, не имеет также значения соблюдение правил орфографии.

Схема психобиографического описания

1. История семьи

1.1. Родители: образование, социальное положение, профессия, состояние здоровья.

1.2. Психологический климат в семье: отношение родителей друг к другу; отношение родителей к Вам; дисциплина в семье (реакция на наказания); общая атмосфера в семье; хобби родителей; профессиональная направленность семьи; на кого из родителей Вы больше похожи.

1.3. Братья и сестры: их возраст и отношение к Вам; взаимоотношения, конфликты (их частота); интересы и увлечения, профессиональная направленность.

1.4. Более широкий семейный круг: бабушки, дедушки, родственники, проживающие с ними в одной семье; наличие профессиональных династий.

2. Социально-экономические условия жизни

2.1. Экономическая характеристика семьи.

2.2. Характеристика и особенности места проживания.

3. Воспоминания детства. Становление интересов, формирование ценностей

3.1. Дата и место рождения; первое переживание, которое помните; когда начали ходить и говорить; Ваши воспоминания о профессиональной деятельности родителей.

3.2. Перенесенные заболевания; сказались ли они на выборе профессии.

3.3. Детские привычки, страхи, кошмары.

3.4. Любимые игрушки и игры; как играли с другими детьми.

3.5. Детские мечты о будущем; любимые сказки, герои, писатели.

3.6. Друзья: много было у Вас друзей или мало; характер дружбы (случайная, глубокая и т.д.).

э

3.7. Ваше отношение к другим людям в общем: сотрудничество, соперничество, избегание, приспособление, покорность и т.д.

3.8. Ваши интересы, увлечения (театр, спорт, хобби и т.д.), ценности, идеалы (люди, которым Вы стремились подражать; какие качества в них Вас особенно восхищали).

4. Профессиональное становление

4.1. Ваши увлечения в дошкольном возрасте, в младшем школьном возрасте, подростковом, ранней юности.

4.2. Любимые и нелюбимые предметы в школе, вузе и т.д.

4.3. Как Вы выбирали свою профессию: самостоятельно, из книг, по совету старших и т.д.

4.4. Ограничения в выборе профессии, обусловленные состоянием здоровья, способностями.

4.5. Выбор и реализация профессиональных намерений: выбор профессионального учебного заведения; ожидания и разочарования.

4.6. Профессиональные ожидания (ожидания).

4.7. Влияние службы в армии на профессиональные намерения.

4.8. Начало профессиональной деятельности: ожидания и разочарования.

4.9. Особенности профессиональной биографии, обусловленные полом.

4.10. Влияние супружества на профессиональную судьбу.

4.11. Наличие детей и их влияние на профессиональную биографию.

4.12. Хотели бы Вы, чтобы дети продолжали Вашу профессиональную судьбу?

4.13. Любите ли Вы свою профессию; легко ли поменяли бы свою настоящую профессию на другую?

4.14. Повышение квалификации и профессиональная карьера.

5. Траектория развития и профессионального становления личности

Постройте траекторию развития и профессионального становления личности (см. рис. 1). Отметьте критические (кризисные) события в Вашей профессиональной биографии.

6. Будущее

6.1. Ваши планы на ближайшие 2–3 года.

6.2. Есть ли более перспективные планы?

6.3. Если бы Вам пришлось прожить жизнь заново, какие моменты своей жизни Вы бы изменили (детство, профессию, личные отношения и т.д.)?

6.4. Кем бы Вы хотели стать в нынешних экономических условиях?



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. В чем заключается сущность биографического метода?
2. Охарактеризуйте биографический метод и его возможности в плане изучения личности.



Список рекомендуемой литературы

Логинова Н. А. Развитие личности и ее жизненный путь // Принципы развития в психологии. М., 1978.

Логинова Н.А., Семенов В.Е. Биографический метод и контент-анализ // Методологические и методические проблемы контент-анализа. М., 1973.

Мошкова Г. Ю. Биографический метод и проблема психологии личности ученого //Вопр. психологии. 1994. № 2.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ДИАГНОСТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ”

Цель занятия – изучение структуры индивидуально-стилевых особенностей саморегуляции.

Введение в проблему

Становление личности субъектом профессиональной деятельности происходит не только в процессе овладения общественно-историческими формами деятельности и ее осуществления на необходимом нормативном уровне, но и в процессе организации деятельности и собственной активности. Организация личностью своей активности сводится к ее мобилизации, согласованию с требованиями деятельности, сопряжению с активностью других людей. Эти моменты составляют важнейшую характеристику личности как субъекта деятельности. Они выявляют личностный способ регуляции деятельности, психологические качества, необходимые для ее осуществления.

Какой бы деятельностью человек ни занимался, какие бы цели перед собой ни ставил, он сам исследует условия, программирует, контролирует и корректирует произвольную активность и тем самым реализует присущую ему способность к психической регуляции.

К. А. Абульханова-Славская предлагает рассматривать саморегуляцию в рамках субъектного подхода как принцип связи различных функций психики и выделяет следующие ее аспекты:

- регуляция осуществляется с учетом предельности природных (в том числе и психических) особенностей человека, их изменчивости, устойчивости, динамичности;
- регуляция происходит с учетом состояния субъекта деятельности (включая психофизиологическое, психическое и личностное), а также его общей позиции на каждом этапе деятельности;
- регуляция осуществляется в зависимости от отношения человека к поставленным задачам, событиям, деятельности и т. д. Под отношением подразумевается весь спектр мотивации, установок, готовности;

• регуляция происходит в зависимости от возможностей субъекта, под которыми в данном случае подразумеваются его способности, навыки, особенности реакции на неожиданность и т. д.;

• регуляция означает создание специфических режимов деятельности в зависимости от стратегии и тактики ее осуществления субъектом;

• принцип принятия решения означает личностно и психически узловые, поворотные моменты в осуществлении деятельности – это и своевременность мобилизации максимальной активности, и нахождение выхода из трудной ситуации, и преодоление психологического барьера.

По мнению К.А. Абульхановой-Славской, принцип саморегуляции обладает следующими возможностями:

• раскрывает личностные способы организации управления психикой в соотношении с объективными и субъективными условиями деятельности;

• выявляет психологическую “цену” деятельности, систему внутренних подкреплений в ее процессе, а также индивидуально-психологический почерк деятельности;

• позволяет понять способы связей разных уровней деятельности (психофизиологического, психического, сознательного);

• воплощает системный подход к способу связи субъекта деятельности и ее условий;

• позволяет понять, как субъект, обобщая свои психические способы действия, может совершенствовать их, находить новые побуждения и мотивацию¹⁰.

Концептуальные представления о модели саморегуляции были разработаны и экспериментально проверены первоначально применительно к сенсомоторной деятельности человека, а затем успешно использовались при анализе регуляторных процессов в учебной и в различных видах профессиональной деятельности. В основном эта проблема изучается сотрудниками лаборатории психологии саморегуляции Психологического института Российской академии образования.

Было убедительно доказано, что успешность в различных видах практической деятельности обеспечивается сформированностью целостной

¹⁰ См.: Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. М., 1980.

системы саморегуляции, а любой структурно-функциональный дефект (недостаточная реализация какого-либо функционального звена, неразвитость межфункциональных связей) процесса регуляции существенно ограничивает эффективность в самых различных видах деятельности. Были накоплены экспериментальные данные о применимости разработанных представлений к анализу функциональной структуры регуляции разных видов психической активности (например, реакция на движущийся объект, различение слабых зрительных сигналов, решение интеллектуальных задач). Уточнялись и развивались представления о структуре и механизмах процесса саморегуляции; модель системы саморегулирования была применена к исследованию личностного уровня саморегуляции (Ю.С. Жуйков, Ю.А. Миславский, В.И. Моросанова, Н.Ф. Круглова, А.К. Осницкий, Н.О. Сипачев, В.И. Степанский, Э.Ф. Фарапонова и др.).

Обобщение полученных данных и дальнейшая разработка методологических вопросов о соотношении понятий деятельности, саморегуляции, произвольной активности позволили рассмотреть предложенную концептуальную модель саморегуляции как основу структурно-функционального подхода к анализу не только процессов осознанного саморегулирования сенсомоторной деятельности, но и саморегуляции произвольной активности человека (О.А. Конопкин, Н.Ф. Моросанова, В.И. Степанский и др.).

Очевидно, что регуляторные процессы конкретного человека имеют свою специфику, которая определяется как индивидуальными психическими особенностями, так и требованиями окружающей действительности. Сегодня уже накоплены данные о существовании ярких индивидуальных различий в реализации отдельных регуляторных функций, а также в развитии общей способности к саморегулированию (Н.Ф. Круглова, Н.Ф. Моросанова и др.). Новым направлением в исследовании саморегуляции является определение ее стилевых особенностей – наиболее существенных индивидуальных особенностей самоорганизации и управления внешней и внутренней целенаправленной активностью, устойчиво проявляющихся в различных ее видах¹¹.

¹¹ См.: Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. М., 1998.

Порядок работы

Оснащение: опросник “Стиль саморегуляции поведения”¹², бланк ответов.

Инструкция. Предлагаем Вам ряд высказываний об особенностях поведения. Последовательно прочитав каждое высказывание, выберите один из четырех возможных ответов: “верно”, “пожалуй, верно”, “пожалуй, неверно”, “неверно” – и поставьте крестик в соответствующей графе в бланке ответов. Не пропускайте ни одного высказывания. Помните, что не может быть хороших или плохих ответов, так как это не испытание Ваших способностей, а лишь выявление индивидуальных особенностей Вашего поведения.

Бланк ответов может заполняться как индивидуально, так и в группе.

Опросник “Стиль саморегуляции поведения”

1. Свои планы на будущее люблю разрабатывать в малейших деталях.
2. Люблю всякие приключения, могу идти на риск.
3. Стараюсь всегда приходить вовремя, но, тем не менее, часто опаздываю.
4. Придерживаюсь девиза “Выслушай совет, но сделай по-своему”.
5. Часто полагаюсь на свои способности ориентироваться по ходу дела и не стремлюсь заранее представить последовательность своих действий.
6. Окружающие отмечают, что я недостаточно критичен к себе и своим действиям, но сам я это не всегда замечаю.
7. Накануне контрольных или экзаменов у меня обычно появлялось чувство, что не хватило 1–2 дней для подготовки.
8. Чтобы чувствовать себя уверенно, необходимо знать, что ждет тебя завтра.

¹² См: Моросанова В. И., Коноз Е. М. Стилевая саморегуляция поведения человека // Вопр. психологии. 2000. № 2.

9. Мне трудно себя заставить что-либо переделывать, даже если качество сделанного меня не устраивает.

10. Не всегда замечаю свои ошибки, чаще это делают окружающие меня люди.

11. Переход на новую систему работы не причиняет мне особых неудобств.

12. Мне трудно отказаться от принятого решения даже под влиянием близких мне людей.

13. Я не отношу себя к людям, жизненным принципом которых является “Семь раз отмерь, один раз отрежь”.

14. Не выношу, когда меня опекают и за меня что-то решают.

15. Не люблю много раздумывать о своем будущем.

16. В новой одежде часто ощущаю себя неловко.

17. Всегда заранее планирую свои расходы, не люблю делать незапланированных покупок.

18. Избегаю риска, плохо справляюсь с неожиданными ситуациями.

19. Мое отношение к будущему часто меняется: то строю радужные планы, то будущее кажется мне мрачным.

20. Всегда стараюсь продумать способы достижения цели, прежде чем начну действовать.

21. Предпочитаю сохранять независимость даже от близких мне людей.

22. Мои планы на будущее обычно реалистичны, и я не люблю их менять.

23. В первые дни отпуска (каникул) при смене образа жизни всегда появляется чувство дискомфорта.

24. При большом объеме работы неминуемо страдает качество результатов.

25. Люблю перемены в жизни, смену обстановки и образа жизни.

26. Не всегда вовремя замечаю изменение обстоятельств и из-за этого терплю неудачи.

27. Бывает, что настаиваю на своем, даже когда не уверен в своей правоте.

28. Люблю придерживаться заранее намеченного на день плана.
29. Прежде чем выяснять отношения, стараюсь представить себе различные способы преодоления конфликта.
30. В случае неудачи всегда ищу, что же было сделано неправильно.
31. Не люблю посвящать кого-либо в свои планы, редко слеую чужим советам.
32. Считаю разумным принцип: сначала надо ввязаться в бой, а затем искать средства для победы.
33. Люблю помечтать о будущем, но это скорее фантазии, чем реальность.
34. Стараюсь всегда учитывать мнение товарищей о себе и о своей работе.
35. Если я занят чем-то важным для себя, то могу работать в любой обстановке.
36. В ожидании важных событий стремлюсь заранее представить последовательность своих действий при том или ином развитии ситуации.
37. Прежде чем взяться за дело, мне необходимо собрать подробную информацию об условиях его выполнения и сопутствующих обстоятельствах.
38. Редко отступаю от начатого дела.
39. Часто допускаю небрежное отношение к своим обязательствам в случае усталости и плохого самочувствия.
40. Если я считаю, что прав, то меня мало волнует мнение окружающих о моих действиях.
41. Про меня говорят, что я “разбрасываюсь”, не умею отделить главное от второстепенного.
42. Не умею и не люблю заранее планировать свой бюджет.
43. Если в работе не удалось добиться устраивающего меня качества, стремлюсь переделать, даже если окружающим это не важно.
44. После разрешения конфликтной ситуации часто мысленно к ней возвращаюсь, перепроверяю предпринятые действия и результаты.
45. Непринужденно чувствую себя в незнакомой компании, новые люди мне обычно интересны.

46. Обычно резко реагирую на возражения, стараюсь думать и делать все по-своему.

Обработка и интерпретация результатов

Бланк ответов

Фамилия, имя, отчество _____

№ п/п	Верно	Пожалуй, верно	Пожалуй, неверно	Неверно	№ п/п	Верно	Пожалуй, верно	Пожалуй, неверно	Неверно
1					24				
2					25				
3					26				
4					27				
5					28				
6					29				
7					30				
8					31				
9					32				
10					33				
11					34				
12					35				
13					36				
14					37				
15					38				
16					39				
17					40				
18					41				
19					42				
20					43				
21					44				
22					45				
23					46				

Подсчет показателей опросника производится с помощью ключа, представленного ниже, где “да” означает положительный ответ, а “нет” – отрицательный.



Ключ

Шкала	Номера вопросов
Планирование (Пл)	Да: 1, 8, 17, 22, 28, 31, 36 Нет: 15, 42
Моделирование (М)	Да: 11, 37 Нет: 3, 7, 19, 23, 26, 33, 41
Программирование (Пр)	Да: 12, 20, 25, 29, 38, 43 Нет: 5, 9, 32
Оценка результатов (ОР)	Да: 30, 40 Нет: 6, 10, 13, 16, 24, 34, 39
Гибкость (Г)	Да: 2, 11, 25, 35, 36, 45 Нет: 16, 18, 23
Самостоятельность (С)	Да: 4, 12, 14, 21, 27, 31, 40, 46 Нет: 34
Общий уровень саморегуляции (ОУ)	Да: 1, 2, 4, 8, 11, 12, 14, 17, 20, 21, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 40, 43, 44, 45, 46 Нет: 3, 5, 6, 7, 9, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 32, 33, 34, 39, 41, 42

Описание шкал опросника

Шкала “Планирование” (Пл) характеризует индивидуальные особенности целеполагания и удержания целей, уровень сформированности у человека осознанного планирования деятельности. При высоких показателях по этой шкале у субъекта сформирована потребность в осознанном планировании деятельности, планы в этом случае реалистичны, детализированы, иерархичны, действенны и устойчивы, цели деятельности выдвигаются самостоятельно. У испытуемых с низкими показателями по шкале потребность в планировании развита слабо, планы подвержены частой смене, поставленная цель редко бывает достигнута, планирование недействительно,

малореалистично. Такие испытуемые предпочитают не задумываться о своем будущем. Цели выдвигают ситуативно и обычно несамостоятельно.

Шкала *“Моделирование”* (М) позволяет диагностировать индивидуальную развитость представлений о системе внешних и внутренних значимых условий, степень их осознанности, детализированности и адекватности. Испытуемые с высокими показателями по шкале способны выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в будущем, что проявляется в адекватности программ действий планам деятельности, соответствии получаемых результатов поставленным целям. В условиях неожиданно меняющихся обстоятельств, при смене образа жизни, переходе на другую систему работы такие испытуемые способны гибко изменять модель значимых условий и соответственно программу действий. У испытуемых с низкими показателями по шкале слабая сформированность процессов моделирования приводит к неадекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что проявляется в фантазировании, которое может сопровождаться резкими перепадами отношения к развитию ситуации, последствиям своих действий. У таких испытуемых часто возникают трудности в определении цели и программы действий, адекватных текущей ситуации, они не всегда замечают изменение ситуации, что часто приводит к неудачам.

Шкала *“Программирование”* (Пр) диагностирует индивидуальную развитость осознанного программирования человеком своих действий. Высокие показатели по этой шкале говорят о сформировавшейся у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, о детализированности и развернутости разрабатываемых программ. Программы действий разрабатываются самостоятельно, они гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех. При несоответствии полученных результатов целям производится коррекция программы действий до достижения приемлемого для субъекта уровня успешности. Низкие показатели по шкале программирования говорят о неумении и нежелании субъекта продумывать последовательность своих действий. Такие испытуемые предпочитают действовать импульсивно, они не могут самостоятельно сформировать программу действий, часто сталкиваются с неадекватностью полученных результатов целям деятельности и при этом не вносят изменений в программу, действуя путем проб и ошибок.

Шкала *“Оценка результатов”* (ОР) характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения. Высокие показатели по этой шкале свидетельствуют о развитости и адекватности самооценки, сформированности и устойчивости субъективных критериев оценки успешности достижения результатов. Субъект адекватно оценивает как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий. При низких показателях по этой шкале испытуемый не замечает своих ошибок, не критичен к своим действиям. Субъективные критерии успешности недостаточно устойчивы, что ведет к резкому ухудшению качества результатов при увеличении объема работы, ухудшении состояния или возникновении внешних трудностей.

Шкала *“Гибкость”* (Г) диагностирует уровень сформированности регуляторной гибкости, т. е. способности перестраивать систему саморегуляции в связи с изменением внешних и внутренних условий. Испытуемые с высокими показателями по шкале гибкости демонстрируют пластичность всех регуляторных процессов. При возникновении непредвиденных обстоятельств такие испытуемые легко перестраивают планы и программы исполнительских действий и поведения, способны быстро оценить изменение значимых условий и перестроить программу действий. При возникновении рассогласования полученных результатов с принятой целью своевременно оценивают сам факт рассогласования, вносят коррекцию в регуляцию. Гибкость регуляторики позволяет адекватно реагировать на быстрое изменение событий и успешно решать поставленную задачу в ситуации риска. Испытуемые с низкими показателями по шкале гибкости в динамичной, быстро меняющейся обстановке чувствуют себя неуверенно, с трудом привыкают к переменам в жизни, смене обстановки и образа жизни. В таких условиях, несмотря даже на сформированность процессов регуляции, они не способны адекватно реагировать на ситуацию, быстро и своевременно планировать деятельность и поведение, разрабатывать программу действий, выделять значимые условия, оценивать рассогласование полученных результатов с целью деятельности и вносить коррективы. В

результате у таких испытуемых неизбежно возникают регуляторные сбои и, как следствие, неудачи в выполнении деятельности.

Шкала *“Самостоятельность”* (С) характеризует развитость регуляторной автономности. Наличие высоких показателей по шкале самостоятельности свидетельствует об автономности в организации активности человека, его способности самостоятельно планировать деятельность и поведение, организовывать работу по достижению выдвинутой цели, контролировать ход ее выполнения, анализировать и оценивать как промежуточные, так и конечные результаты деятельности. Испытуемые с низкими показателями по шкале самостоятельности зависимы от мнений и оценок окружающих. Планы и программы действий разрабатываются несамостоятельно, такие испытуемые часто и некритично следуют чужим советам. При отсутствии посторонней помощи у них неизбежно возникают регуляторные сбои.

Опросник в целом можно рассматривать как единую шкалу *“Общий уровень саморегуляции”* (ОУ), которая характеризует общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека. Для испытуемых с высокими показателями общего уровня саморегуляции характерна осознанность и взаимосвязанность в общей структуре индивидуальной регуляции регуляторных звеньев. Такие испытуемые самостоятельны, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение и достижение цели у них происходит в значительной степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной саморегуляции, тем легче человек овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, тем стабильнее его успехи в привычных видах деятельности. У испытуемых с низкими показателями по данной шкале потребность в осознанном планировании и программировании своего поведения не сформирована, они более зависимы от ситуации и мнения окружающих людей. Возможность компенсации неблагоприятных для достижения поставленной цели личностных особенностей

у таких испытуемых снижена по сравнению с испытуемыми с высоким уровнем регуляции. Соответственно успешность овладения новыми видами деятельности в большой степени зависит от соответствия стилевых особенностей регуляции и требований осваиваемого вида активности.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. В чем проявляется Ваша способность к психической регуляции деятельности?
2. Охарактеризуйте основные функции психической саморегуляции поведения.



Список рекомендуемой литературы

Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991.

Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М., 1980.

Миславский Ю.А. Саморегуляция и творческая активность личности // *Вопр. психологии.* 1998. № 3.

Осницкий А.К. Умения саморегуляции в профессиональном самоопределении учащихся // *Вопр. психологии.* 1992. № 1–2.

Теоретические исследования психической саморегуляции. Казань, 1976.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ИЗУЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РЕФЛЕКСИИ”

Цель занятия – оценить уровень развития педагогической рефлексии.

Введение в проблему

В отечественной психологии понятие рефлексии наряду с использованием в качестве объяснительного принципа для раскрытия психологического содержания различных феноменов и фактов, получаемых в экспериментальных исследованиях в конкретных областях знания, психологического изучения мышления, памяти и т. п., выступает также предметом специального психологического изучения. При этом в зависимости от области, в которой проводится психологическое исследование, выделяется та или иная грань рефлексии, акцентируется внимание на том или ином ее аспекте.

Рефлексия – это понимание и знание человеком самого себя и выяснение того, насколько другие знают и понимают его личностные реакции и когнитивные представления. Когда содержанием этих представлений выступает предмет совместной деятельности, развиваются предметно-рефлексивные отношения. В них выделяются следующие позиции, характеризующие взаимное отображение субъектов: каким человек является в действительности, каким он видит самого себя, каким он видится другому и те же позиции, но со стороны другого человека.

Выделяются следующие виды рефлексии:

1) *ситуативная*, обеспечивающая анализ личностного опыта с целью актуализации тех компонентов, которые могут иметь отношение к переживаемым затруднениям в конкретной ситуации, и поиск человеком в самом себе мобилизующих факторов для выхода из этой ситуации;

2) *ретроспективная*, позволяющая осуществить анализ прошлого опыта человека и возникавших в прошлом проблемных ситуаций, соотношение их с конкретной проблемной ситуацией, поиск мобилизующих факторов для решения этой проблемы;

3) *перспективная*, обеспечивающая прогнозирование и мысленное моделирование выхода из проблемных ситуаций.

Изучение рефлексии ведется в четырех основных направлениях:

- кооперативном (функция – переосмысление и реорганизация коллективной деятельности);
- коммуникативном (функция – смена представлений о другом субъекте на более адекватные в данной ситуации);
- личностном (функция – самоопределение человека и обоснование прав на отклонение от заданной инструкции);
- интеллектуальном (функция – переосмысление и преобразование исходной образно-концептуальной модели объекта в более адекватную на основе новой информации).

При этом первые два аспекта выделяются при исследовании коллективных форм деятельности и опосредствующих их процессов общения, а другие два – при изучении индивидуальных форм деятельности и сознания. Такая расстановка акцентов позволяет, с одной стороны, различить коллективную и индивидуальную формы осуществления рефлексии, а с другой – указать области психологии и пограничных с ней наук, в которых преимущественно изучается тот или иной аспект рефлексии.

В психологическом плане рефлексивное отношение человека к собственной деятельности является одним из важнейших психологических условий все более глубокого ее осознания, критического анализа, конструктивного совершенствования.

Механизм рефлексии педагогом своей профессиональной деятельности можно представить следующим образом:

1. Осуществление полной остановки, прекращение непрерывного естественного процесса профессиональной деятельности.
2. “Выход” из этого процесса, подъем над ним. Выяснение собственной позиции и позиции обучаемых, выявление результативности осуществляемых действий и их последствий.
3. Фиксация в сознании оптимальных условий, способов выстраивания деятельности, наиболее благоприятных для развития учащихся.
4. Оценка своих сильных и слабых профессиональных качеств и умений, определение программы самосовершенствования.

Порядок работы

Оснащение: опросник¹³, бланк ответов.

Инструкция. С целью более глубокого познания самого себя Вам предлагается ответить на ряд вопросов. Отвечая на них, обозначайте в регистрационном бланке свое согласие знаком “+”, несогласие – знаком “-”.

Опросник

1. Были ли случаи, когда анализ Вашего поступка примирял Вас с близкими?
2. Изменялись ли Ваши духовные ценности после того, как Вы, проанализировав свои недостатки, приходили к решению исправить их?
3. Часто ли Вы прибегаете к анализу своего поведения в конфликтных ситуациях?
4. Часто ли бывает так, что Ваше поведение в конфликтной ситуации зависит от эмоционального состояния?
5. Ставите ли Вы себя в своем воображении на место какого-либо незнакомого Вам неудачливого человека?
6. Анализируете ли Вы причины своих неудач?
7. Долго ли Вы вспоминаете встречу с неудачливым человеком?
8. Пытаетесь ли Вы анализировать свое поведение, если у Вас долгое время не возникало проблемных ситуаций?
9. Как Вы считаете, это связано с личностной потребностью разобраться в себе?
10. Вы анализируете свое поведение, чтобы сравнить себя с другими?
11. Были ли у Вас случаи, когда анализ ситуации приводил к изменению решений, принятых Вами ранее, изменению Вашей точки зрения или переоценке самого себя?
12. Часто ли Вы осознаете причины собственных поступков?
13. Часто ли Вы анализируете поведение окружающих Вас людей, избегая анализировать свое?
14. Пытаетесь ли Вы выявить для себя причины своего поведения?

¹³ См.: Калашникова О.В. Развитие педагогической рефлексии. Екатеринбург, 1998.

15. Считаете ли Вы однозначным и бесспорно правильным для себя мнение человека, авторитетного в области интересующей Вас проблемы?
16. Пытаетесь ли Вы анализировать мнения авторитетных людей?
17. Подвергаете ли Вы критическому анализу позицию авторитетного человека, группы людей?
18. Противопоставляете ли Вы мнению авторитетного человека свои хорошо обдуманные аргументы против?
19. Совпадает ли, как правило, Ваша точка зрения на какую-либо проблему с мнением авторитетного человека в этой области?
20. Пытаетесь ли Вы найти причину каких-либо неразрешимых жизненных противоречий, относящихся к Вам?
21. Бывает ли так, что человеческие ценности, принятые в обществе, Вы подвергаете критическому анализу?
22. Часто ли общественное мнение способно диктовать Вам определенный образ мыслей?
23. Считаете ли Вы, что умение анализировать свое поведение всегда приводит Вас к принятию единственно правильного решения?
24. Пытаетесь ли Вы анализировать свое или чужое поведение, если понимаете, что это может привести к возникновению отрицательных эмоций, неприятных для Вас?
25. Задумываетесь ли Вы о поведении посторонних вам людей, сравнивая их с собой?
26. Пробуете ли Вы занять позицию постороннего Вам человека в конфликтной ситуации, пытаясь сопоставить ее с собственной?
27. Вели ли Вы когда-нибудь дневники, куда записывали свои мысли, переживания?
28. Анализируя свои неудачи, склоняетесь ли Вы к оценке своего поведения?
29. Часто ли, анализируя свои неудачи, Вы в большей степени приходите к выводу, что виноват беспорядок в социальной жизни?
30. Присуща ли анализу Вашего поведения в большей степени эмоциональная оценка?
31. Характерна ли для анализа Вашего поведения в большей степени четкая словесная логика?

32. Часто ли общество способно навязать Вам определенную манеру поведения?

33. Считаете ли Вы обязательным для себя придерживаться всех рекомендаций моды, определенного стиля одежды и т. п.?

34. Часто ли бывает так, что, проанализировав свое поведение, Вы меняете свой стиль общения с людьми?

Обработка и интерпретация результатов

Бланк ответов

1		6		11		16		21		26		31	
2		7		12		17		22		27		32	
3		8		13		18		23		28		33	
4		9		14		19		24		29		34	
5		10		15		20		25		30			

При определении уровня развития рефлексии необходимо сопоставить результаты, полученные в ходе проведения диагностики, с ключом. За каждый правильный ответ испытуемый получает 1 балл, затем полученные баллы складываются.



Ключ

1	+	6	+	11	+	16	+	21	+	26	+	31	+
2	+	7	+	12	+	17	+	22	-	27	+	32	-
3	+	8	+	13	-	18	+	23	+	28	+	33	-
4	-	9	+	14	+	19	-	24	+	29	-	34	+
5	+	10	-	15	-	20	+	25	+	30	-		

Уровни выраженности

0 – 11 баллов. Низкий уровень развития рефлексии. Характерна замкнутость, эмоциональная холодность, неспособность контролировать свои действия и поступки. Вы не критичны по отношению к самому себе. В своих неудачах обвиняете окружающих. При разрешении конфликтных ситуаций предпочитаете соперничество или избегание.

12 – 22 балла. Средний уровень рефлексии. При взаимодействии с окружающими Вы предпочитаете судить о них по поступкам и действиям.

Уравновешенны, внимательны к собеседнику. Контролируете свое поведение от случая к случаю. Многие свои ошибки прощаете самому себе. При разрешении конфликта предпочитаете компромисс, в крайнем случае – соперничество.

23 – 34 балла. Высокий уровень рефлексии. Вы озабочены не столько содержательной стороной взаимодействия, сколько тем, как Вас воспринимают другие. Очень остро реагируете на особенности психологической атмосферы, принимаете все на свой счет. Критично относитесь к себе, пытаетесь во всем определить причины и следствия. Обладаете обостренной чувствительностью. При разрешении конфликтов выбираете приспособление или сотрудничество.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Каковы функции рефлексии в процессе выполнения совместной деятельности?
2. Какие основные виды рефлексии Вы знаете?



Список рекомендуемой литературы

Проблемы рефлексии: современные комплексные исследования / Под ред. И.С. Ладенко. Новосибирск, 1987.

Семенов И.Н., Степанов С.Ю. Проблемы психологического изучения рефлексии и творчества // *Вопр. психологии.* 1983. № 5.

Семенов И.Н., Степанов С.Ю. Психология рефлексии: проблемы и исследования // *Вопр. психологии.* 1985. № 3.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА”

Цель занятия – ознакомить студентов с профессионально обусловленной структурой личности и сформировать у них представление о профессионально важных характеристиках, необходимых в будущей профессиональной деятельности.

Введение в проблему

Выделение личностных характеристик человека позволяет сформировать представление о нем и выработать к нему определенное отношение. В профессиональной сфере оценка личностных характеристик приобретает достаточно важное значение и может играть решающую роль при приеме на работу, аттестации, а также в процессе выполнения профессиональной деятельности. В данном случае личностные характеристики интегрируются в профессию и рассматриваются уже с точки зрения их профессиональной значимости. Таким образом, здесь мы говорим уже о профессионально важных характеристиках.

Однако какие компоненты личности необходимо оценивать, когда мы рассматриваем человека с профессиональной точки зрения?

Различными научными направлениями в психологии выделяются разные структуры личности. На основе понимания личности как субъекта социальных отношений и как субъекта активной деятельности была спроектирована профессионально обусловленная четырехкомпонентная структура личности.

Первая подструктура субъекта деятельности – *профессиональная направленность*. Можно выделить следующие ее основные компоненты:

- мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы);
- ценностные ориентации (смысл труда, заработная плата, благосостояние, квалификация, карьера, социальное положение и др.);
- профессиональную позицию (отношение к профессии, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию);
- социально-профессиональный статус.

Второй подструктурой субъекта деятельности является *профессиональная компетентность* – совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности. Основные компоненты профессиональной компетентности:

- социально-правовая компетентность (знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения);
- специальная компетентность (подготовленность к самостоятельному выполнению конкретных видов деятельности, умения решать типовые профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности);
- персональная компетентность (способность к постоянному профессиональному росту и повышению квалификации, а также реализации себя в профессиональном труде);
- аутокомпетентность (адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкций);
- экстремальная компетентность (способность действовать во внезапно усложнившихся условиях, при авариях, нарушениях технологических процессов).

Важнейшими составляющими психологической деятельности человека являются его качества. Их развитие и интеграция в процессе профессионального становления приводят к формированию системы профессионально важных качеств. *Профессионально важные качества* – это психологические качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и др.) деятельности. Они многофункциональны, и вместе с тем каждая профессия имеет свой ансамбль этих качеств.

Четвертой профессионально обусловленной подструктурой личности являются *профессионально значимые психофизиологические свойства*, непосредственно связанные с психофизиологическими особенностями человеческого организма. Развитие этих свойств происходит с начала освоения человеком деятельности. В процессе профессионализации одни психофизиологические свойства определяют развитие профессионально важных

качеств, другие, профессионализируясь, приобретают самостоятельное значение.

Таким образом, представленная профессионально обусловленная четырехкомпонентная структура личности отражает профессиональные характеристики специалиста любой профессии и позволяет рассмотреть, насколько эти характеристики соответствуют требованиям профессиональной деятельности.

Порядок работы

1-й этап. Обсуждение проблемы в микрогруппах

Преподаватель знакомит студентов с профессионально обусловленной четырехкомпонентной структурой личности. Студенты разбиваются на микрогруппы по 4–5 человек. Каждая микрогруппа выбирает сферу профессиональной деятельности. Задача микрогруппы – выявить профессионально важные характеристики, занести в табл. 9 и определить степень их значимости путем ранжирования.

В процессе работы студенты могут воспользоваться примерным перечнем профессионально значимых характеристик либо предложить свои варианты в зависимости от специфики выбранной сферы профессиональной деятельности.

Таблица 9

Профессионально обусловленная структура личности

Подструктуры личности				Ранг
Социально-профессиональная направленность (склонности, интересы, отношения, ожидания, установки, мотивы)	Профессиональная компетентность (профессиональные знания, умения и навыки)	Профессионально важные качества	Профессионально значимые психофизиологические свойства	

При заполнении таблицы студентам необходимо учитывать, что разница между профессиональными характеристиками может заключаться лишь в формулировке, которая, в свою очередь, может нести различный смысл.

Например, графы таблицы могут быть заполнены следующим образом:

1	2	3	4	5
Мотив аффилиации, склонность и интерес к общению	Умение общаться, навык ведения переговоров	Коммуникабельность	Хорошая дикция и темп речи	

Данные понятия можно свести к одной характеристике, однако между ними есть различия. Задача обучаемых заключается в том, чтобы попытаться рассмотреть профессионально важные характеристики для всех четырех подструктур личности и определить, проявление какой из них наиболее необходимо в рассматриваемой профессиональной деятельности.

Выделенные студентами профессиональные характеристики должны обеспечить конкурентоспособность, профессиональную мобильность, продуктивность профессиональной деятельности, способствовать профессиональному росту, повышению квалификации и развитию карьеры специалиста.

2-й этап. Защита результатов работы в ходе групповой дискуссии

После 5-минутного перерыва все микрогруппы собираются вместе для защиты своих разработок в ходе групповой дискуссии.

Обсуждение может быть построено следующим образом. Вначале рассматривается первая подструктура личности – профессиональная направленность. Представитель каждой микрогруппы раскрывает, в чем должна выражаться профессиональная направленность специалиста рассматриваемой сферы профессиональной деятельности. На основе проведенного ранжирования указывается, какие проявления профессиональной направленности являются наиболее значимыми и необходимыми в профессиональной деятельности, а какие – просто желательными. После выступления представителей всех микрогрупп предложенный материал обсуждается, обучаемые задают вопросы, обмениваются точками зрения, выражают свое согласие или несогласие.

Таким же образом обсуждаются остальные подструктуры личности.

3-й этап. Подведение итогов

После выступления всех групп преподаватель совместно со студентами подводит итоги, давая качественный анализ сообщений, подтверждая практическими примерами важность выделенных профессиональных характеристик.

Чтобы стимулировать студентов к работе, можно использовать систему оценок, включающую такие критерии, как содержательность выступления, практическая обоснованность выделенных профессиональных характеристик и степень организации группы.

Примерный перечень профессионально значимых характеристик

- Активность (проявление живого, заинтересованного отношения к окружающему в действиях и поступках, участие в делах коллектива).
- Аналитичность ума (умение обстоятельно анализировать явления и факты, выделять главное).
- Аутокомпетентность (адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкций).
- Выдержанность (умение владеть проявлением своих чувств, уравновешенность).
- Гибкость ума (пластичность, способность изменять планы, способы решения задач в соответствии с меняющимися объективными обстоятельствами).
- Глазомер, острота зрения, цветоощущение.
- Дальновидность, проницательность, прогностические способности. Способность и желание видеть перспективы своей работы.
- Дисциплинированность (умение в точности исполнять предписания, высокая нормативная направленность поведения).
- Коммуникабельность (способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие; умение быстро найти нужный тон в зависимости от настроения и характера собеседника; умение создавать благоприятные отношения в коллективе, положительно влияющие на успех профессиональной деятельности; стремление к постоянному взаимодействию с людьми).

- Концентрация, распределение и переключение внимания. Наблюдательность.
- Корпоративность (способность к совместному труду и сотрудничеству, готовность к кооперации).
- Критичность ума (стремление все анализировать, подвергать оценке, ничего не принимая на веру).
- Лидерство (умение и стремление руководить людьми, умение рационально управлять работой и жизнью коллектива, умение увлечь и заинтересовать людей).
- Личная организованность (собранность, умение упорядочить свою деятельность).
- Надежность (ответственность, единство слова и дела, обязательность выполнения данных обещаний).
- Направленность на достижения, успех, профессиональный рост.
- Настойчивость (упорство и стремление преодолевать возникающие трудности).
- Находчивость (способность быстро находить выход из затруднительного положения).
- Новаторство (умение отбросить обычные стандартные методы, ставшие негодными, стремление искать новые оригинальные решения).
- Образная, двигательная и другие виды памяти.
- Порядочность (честность, правдивость, неспособность к низким, аморальным поступкам).
- Предприимчивость (способность к самостоятельным активным действиям; проявление находчивости, практичности, изобретательности).
- Пространственное воображение.
- Профессиональная компетентность (знания, опыт, кругозор, позволяющие успешно решать профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда; способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности).
- Профессиональная самостоятельность (умение самостоятельно решать профессиональные задачи, применять профессиональные знания для решения профессиональных проблем).
- Работоспособность (способность много работать, не слишком снижая темп и не делая грубых ошибок).

- Развитый слух.
- Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные рациональные решения).
- Решительность (смелость в принятии решений, способность быстро принимать решения и не колеблясь приводить их в исполнение).
- Ручная умелость, зрительно-двигательная координация, быстрота реакций.
- Самоконтроль. Самокритичность (способность и стремление объективно оценивать свои достижения, силы и возможности, критически осмысливать свои действия).
- Самостоятельность (способность принимать ответственные решения и действовать по своей инициативе без посторонней помощи и руководства).
- Склонность к риску (готовность идти навстречу опасности).
- Скромность (склонность умалчивать о своих заслугах и достоинствах, умение держаться просто, без высокомерия и заносчивости).
- Социально-правовая и экономическая компетентность (знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения).
- Тактичность (умение вести себя, соблюдая правила поведения в обществе и проявляя необходимый такт в отношениях с другими людьми).
- Творчество (оригинальность, самобытность, своеобразие, нестандартность мышления, склонность к нестандартным решениям).
- Терпимость к другим (умение мириться с чужим мнением, интересами, образом мыслей, характером окружающих).
- Техническое, абстрактное, образное и другие виды мышления.
- Требовательность к себе.
- Трудолюбие (любовь, привычка к труду, потребность в труде; умение найти привлекательные стороны в любой работе; стремление каждое дело выполнить наилучшим образом).
- Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений, устойчивая система мотивов).
- Умение и стремление контролировать работу, проверять своевременность и точность ее выполнения. Педантичность.

- Умение и стремление планировать работу, соизмерять время и средства, необходимые для ее выполнения.
- Умение и стремление работать с литературой, справочниками. Умение быстро находить необходимую информацию в различных литературных источниках.
- Умение отстаивать интересы коллектива.
- Целеустремленность (наличие четкой иерархии целей и умение их достигать; способность целенаправленно, не разбрасываясь, решать поставленные задачи).
- Человечность (чуткость, внимательность к людям, уважение их мнений и достоинства).
- Широкий кругозор. Знания, выходящие за рамки профессии.
- Эмоционально-волевая устойчивость (устойчивость к внешнему давлению, к условиям, вызывающим волнение; выдержанность, уравновешенность; умение владеть своими чувствами, ровность в поведении; стрессоустойчивость).
- Эмпатия (способность переживать то, что переживают и чувствуют другие).
- Энергичность (способность к длительному сохранению высокой активности).



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение профессионально важных характеристик специалиста.
2. Определите место профессионально важных характеристик в структуре личности специалиста.



Список рекомендуемой литературы

Бодров В.А., Лукьянова Н.Ф. Личностные особенности пилотов и профессиональная эффективность // Психол. журн. 1981. № 2.

Шрейдер Р.В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств // Проблемы системогенеза деятельности / Под ред. В. Д. Шадрикова. Ярославль, 1980.

Раздел III. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ “ИЗУЧЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВ И ЛИЧНОСТНЫХ СМЫСЛОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ”

Цель занятия – повысить готовность студентов осознанно выстраивать перспективы и личностные смыслы профессиональной деятельности при помощи предлагаемых упражнений¹⁴.

Введение в проблему

Профессиональное самоопределение – это самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации. Этот процесс обусловлен проявлениями внутренних ресурсов, сил, установок на пути профессионального становления личности и ее развития. Профессиональное самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути является личностным аспектом формирования профессионала. Проблему самоопределения личности следует рассматривать не только в контексте выбора профессии, но и в более широком плане, в связи с вопросами профессионального развития личности.

Профессиональное самоопределение сопровождается построением личного профессионального плана, формированием внутренней готовности к осознанному и самостоятельному представлению, корректировке и реализации перспектив своего развития, готовности рассматривать себя субъектом, развивающимся во времени, и самостоятельно находить лично значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности. Самоопределяющаяся личность – это субъект, осознавший, чего он хочет (свои цели, жизненные планы, идеалы), что он есть (свои личностные и

¹⁴ См.: *Пряжников Н. С.* Игровые профориентационные упражнения: Метод. пособие. М., 1997.

физические свойства), что он может (свои возможности, склонности), чего от него ждут коллектив, общество¹⁵.

Порядок работы

Упражнение 1

Участники рассаживаются в круг, и ведущий рассказывает следующую притчу: «Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: “Сулейман Бабашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил 3 году...” или “Нугзар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...”. Таким образом односельчане оценивали насыщенность и общую ценность жизни данного человека».

Далее участникам предлагается составить рассказ о некотором человеке, который закончил высшее учебное заведение и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Ведущий называет первое событие, например: “Наш герой окончил высшее учебное заведение с двумя тройками”. Студенты по очереди называют другие важные события в жизни данного человека, из которых в результате и сложится его жизнь. События могут быть как внешними (поработал там-то, сделал то-то...), так и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями. Желательно предлагать события, соответствующие реальности. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал другим. Если студентов немного (всего 6–8 человек), целесообразно пройти по второму кругу, т.е. дать возможность каждому обучаемому назвать и по второму событию. Когда последний игрок называет свое событие, предполагается, что главный герой умирает в 75 лет, согласно условиям упражнения. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, пока без каких-либо комментариев, сказать, сколько лет можно было бы написать на могильной плите героя (лет, прожитых не напрасно). Все по очереди называют свои варианты. Далее ведущий предлагает прокомментировать свой ответ тем студентам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество

¹⁵ См.: Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // *Вопр. психологии*. 1994. № 3.

лет. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно высказывать свою точку зрения.

Завершить упражнение можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события, и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь действительно интересное и достойное событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

Упражнение 2

Участники рассаживаются в круг. Ведущий просит каждого представить, какие самые приятные, радостные минуты могут в перспективе встретиться в будущей профессиональной деятельности. Далее участники по очереди кратко высказывают свои предположения. Ведущий не должен как-то критиковать эти представления. Это позволит более полно понять сущность рассматриваемой профессии. Далее организуется обсуждение, в ходе которого выясняется, чьи же представления оказались наиболее соответствующими реальности. Поскольку такие представления носят в основном субъективный характер, то не следует стремиться к полной “объективности” обсуждения. Ведущий должен быть готов согласиться даже с теми мнениями, которые сам не разделяет. Смысл упражнения состоит не столько в том, чтобы познакомить студентов с “правдой”, сколько в том, чтобы актуализировать их представления о ценностях той или иной профессиональной деятельности и лишь подкорректировать эти представления по возможности в тактичной и ненавязчивой форме.

Упражнение 3

С целью развития навыков эффективного планирования и прогнозирования своей деятельности участники выдвигают ряд целей своей будущей профессиональной жизни, рассматривают пути их достижения и возможные результаты (положительные и отрицательные, материальные и духовные и др.) (табл. 10).

Таблица 10

Планирование будущей профессиональной деятельности

Цели	Пути достижения	Последствия

Упражнение 4

Участники делятся на 2 – 3 подгруппы, каждая из которых разрабатывает план действий в соответствии с полученной проблемой-вопросом, опираясь на приведенную ниже модель (рис. 2). Возможные проблемы: достижение высокого служебного положения, повышение своего профессионального роста и др.



Рис. 2. Модель разработки личного плана действий

Упражнение 5

С целью закрепления высокой самооценки участникам предлагается представить маленький скалистый остров вдали от континента. На вершине острова – высокий, прочно поставленный маяк... Вообразите себя этим

маяком... Ваши стены такие толстые и прочные, что даже сильные ветры не могут покачнуть Вас... Из окон верхнего этажа Вы днем и ночью, в хорошую и плохую погоду посылаете мощный луч света, служащий ориентиром для судов... Помните о той энергетической системе, которая поддерживает постоянство Вашего светового луча, скользящего по океану, предупреждающего мореплавателей о мелях, являющегося символом безопасности на берегу. Теперь постарайтесь ощутить внутренний источник света в себе – света, который никогда не гаснет¹⁶.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте себя как самоопределяющуюся личность.
2. Определите роль осознанного построения личного профессионального плана.



Список рекомендуемой литературы

Байметов В.А. Профессиональное развитие личности и его планирование // Ежегодник Рос. психол. о-ва. М., 1996. Т 2, вып. 2.

Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.

¹⁶ См.: Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: игры, упражнения. М., 1986.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ”

Цель занятия – изучение склонностей к различным сферам профессиональной деятельности.

Введение в проблему

В целях профессионального самоопределения для изучения профессиональных интересов и склонностей учащихся чаще всего используется дифференциально-диагностический опросник (ДДО), разработанный под руководством Е. А. Климова сотрудниками ВНИИ профтехобразования. По классификации Е. А. Климова все профессии делятся на пять типов: “человек – природа”, “человек – техника”, “человек – человек”, “человек – знаковая система”, “человек – художественный образ”.

Методика, основанная на использовании ДДО, широко распространена в практике профессиональной ориентации. Для аналогичных целей может быть предложена методика Йоваши, модифицированная в Хабаровском краевом центре занятости населения. Данная методика применяется для оценки склонностей опитантов к различным сферам профессиональной деятельности. Согласно этой методике, выделяются следующие сферы профессиональной деятельности:

- 1) искусства (человек – художественный образ);
- 2) технических интересов (человек – техника);
- 3) работы с людьми (человек – человек);
- 4) умственного труда (склонность к умственной деятельности);
- 5) физического труда (склонность к подвижной (физической) деятельности);
- 6) материальных интересов (производство и потребление материальных благ).

Порядок работы

Оснащение: модифицированный вариант опросника Йоваши¹⁷ и бланк ответов.

Инструкция. Вам будет предложен перечень положений или вопросов, имеющих два варианта ответа. Определите, какому из вариантов Вы отдадите предпочтение, и зафиксируйте это в бланке ответов. Если Вы полностью согласны с вариантом “а” и не согласны с вариантом “б”, то в клетку с цифрой, соответствующей номеру вопроса или утверждения, и буквой “а” поставьте цифру 3, а в клетку “б” – 0. В случае Вашего полного согласия с вариантом “б” и несогласия с вариантом “а” в клетку “б” вносится цифра 3, а в клетку “а” – 0. Если Вы согласны как с вариантом “а”, так и с вариантом “б”, то выберите из них наиболее предпочтительный для Вас и оцените его в 2 балла, менее предпочтительный вариант оценивается в 1 балл. Отвечайте на вопросы, не пропуская ни одного из них.

Бланк ответов может заполняться индивидуально или в группе.

Опросник Йоваши

1. Представьте, что Вы на выставке. Что Вас больше привлекает в экспонатах:

- а) цвет, совершенство форм;
- б) их внутреннее устройство (как и из чего они сделаны).

2. Какие черты характера в человеке Вам больше нравятся:

- а) дружелюбие, чуткость, отсутствие корысти;
- б) мужество, смелость, выносливость.

3. Служба быта оказывает людям разные услуги. Считаете ли Вы необходимым:

а) и впредь развивать эту отрасль, чтобы всесторонне обслуживать людей;

б) создавать такую технику, который можно было бы самим пользоваться в быту.

4. Какое награждение Вас больше бы обрадовало:

- а) за общественную деятельность;

¹⁷ См.: Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001.

- б) за научное изобретение.
5. Вы смотрите военный или спортивный парад. Что больше привлекает ваше внимание:
- а) слаженность ходьбы, грациозность участников парада;
 - б) внешнее оформление колонн (знамена, одежда и пр.).
6. Представьте, что у Вас много свободного времени. Чем бы Вы охотнее занялись:
- а) чем-либо практическим (ручным трудом);
 - б) общественной работой (на добровольных началах).
7. Какую выставку Вы бы с большим удовольствием посмотрели:
- а) новинок научной аппаратуры (в области физики, химии, биологии);
 - б) новых продовольственных товаров.
8. Если бы в школе было два кружка, какой бы Вы выбрали:
- а) музыкальный;
 - б) технический.
9. Если бы Вам предоставили возможность занять пост директора школы, на что бы Вы обратили большее внимание:
- а) на сплоченность коллектива;
 - б) на создание необходимых удобств.
10. Какие журналы Вы бы с большим удовольствием читали:
- а) литературно-художественные;
 - б) научно-популярные.
11. Что важнее для человека:
- а) создавать себе благополучный, удобный быт;
 - б) жить без некоторых удобств, но иметь возможность пользоваться сокровищницей искусства, создавать произведения искусства.
12. Для благополучия общества необходимы:
- а) техника;
 - б) правосудие.
13. Какую из двух книг Вы бы с большим удовольствием читали:
- а) о развитии науки в нашей стране;
 - б) о достижениях спортсменов нашей страны.
14. В газете две статьи разного содержания. Какая из них вызвала бы у Вас большую заинтересованность:
- а) о машине нового типа;

- б) о новой научной теории.
15. Какая из двух работ на свежем воздухе Вас больше бы привлекла:
- а) работа, связанная с постоянными передвижениями (агроном, лесничий, дорожный мастер);
 - б) работа с машинами.
16. Какая, на Ваш взгляд, задача школы важнее:
- а) подготовить учащихся к работе с людьми, чтобы они могли помогать другим создавать материальные блага;
 - б) подготовить учащихся к практической деятельности, сформировать у них умение создавать материальные блага.
17. Что, на Ваш взгляд, следует больше ценить у участников самодеятельности:
- а) то, что они несут людям искусство и красоту;
 - б) то, что они выполняют общественно полезную работу.
18. Какая, на Ваш взгляд, область деятельности человека в дальнейшем будет иметь доминирующее значение:
- а) физика;
 - б) физическая культура.
19. Что обществу принесет больше пользы:
- а) забота о благосостоянии граждан;
 - б) изучение поведения людей.
20. Какого характера научную работу Вы бы выбрали:
- а) работу с книгами в библиотеке;
 - б) работу на свежем воздухе в экспедиции.
21. Представьте, что Вы профессор университета. Чему Вы отдали бы предпочтение в свободное от работы время:
- а) занятиям по литературе;
 - б) опытам по физике, химии.
22. Вам предоставляется возможность совершить путешествие в разные страны. В качестве кого Вы охотнее поехали бы:
- а) как известный спортсмен на международные соревнования;
 - б) как известный специалист в области внешней торговли с целью покупки необходимых товаров для нашей страны.

23. Какие лекции Вы бы слушали с большим удовольствием:
- а) о выдающихся художниках;
 - б) о выдающихся ученых.
24. Что Вас больше привлекает при чтении книг:
- а) яркое изображение смелости и храбрости героев;
 - б) прекрасный литературный стиль.
25. Вам предоставляется возможность выбора профессии. Какой из них Вы бы отдали предпочтение:
- а) работе малоподвижной, но связанной с созданием новой техники.
 - б) работы в сфере физической культуры или другой работе, связанной с движением.
26. Какими выдающимися учеными вы больше интересуетесь:
- а) Поповым и Циолковским;
 - б) Менделеевым и Павловым;
27. Как Вам кажется, на что следовало бы в школе обратить большее внимание:
- а) на спорт, так как это нужно для укрепления здоровья;
 - б) на успеваемость учащихся, так как это необходимо для их будущего.
28. Что бы Вас больше заинтересовало в печати:
- а) сообщение о состоявшейся художественной выставке;
 - б) известие о прошедшем митинге в защиту прав человека.
29. Если бы Вам представилась возможность занять определенный пост, какой бы Вы выбрали:
- а) главного инженера завода;
 - б) директора универсама.
30. Как Вы считаете, что важнее:
- а) много знать;
 - б) создавать материальные блага.

Обработка и интерпретация результатов

В заполненном бланке ответов в каждом столбце подсчитывается количество баллов. Результаты записываются в свободные клеточки под

столбцами, которые соответствуют определенным сферам профессиональных интересов:

- 1-й столбец – сфера искусства:
1а, 5 б, 8а, 10а, 11б, 17а, 21а, 23а, 24б, 28а;
- 2-й столбец – сфера технических интересов:
1б, 3б, 6а, 8б, 12а, 14а, 15б, 25а, 26а, 29б;
- 3-й столбец – сфера работы с людьми:
2а, 4а, 6б, 9а, 12б, 16а, 17б, 19б, 23б, 28б;
- 4-й столбец – сфера умственного труда:
4б, 7а, 10б, 13а, 14б, 18а, 20а, 21б, 26б, 30а;
- 5-й столбец – сфера физического труда:
2б, 5а, 13б, 15а, 18б, 20б, 22а, 24а, 25б, 27а;
- 6-й столбец – сфера материальных интересов:
3а, 7б, 9б, 11а, 16б, 19а, 22б, 27б, 29а, 30б.

Бланк ответов

Фамилия, имя, отчество _____

1а	1б	2а		2б	3а
	3б	4а	4б	5а	
5б	6а	6б	7а		7б
8а	8б	9а			9б
10а			10б		11а
11б	12а	12б	13а	13б	
	14а		14б	15а	
	15б	16а			16б
17а		17б	18а	18б	19а
		19б	20а	20б	
21а			21б	22а	22б
23а		23б		24а	
24б	25а			25б	
	26а		26б	27а	27б
28а		28б			29а
	29б		30а		30б

Анализируя полученные данные, необходимо выделить столбцы, содержащие наибольшее количество баллов. Эти сферы деятельности можно

считать предпочитаемыми оптантом. Столбцы, содержащие наименьшее количество баллов, отражают сферы деятельности, отвергаемые оптантом.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие сферы профессиональной деятельности Вы знаете?
2. Какие виды профессиональных интересов и склонностей Вы можете назвать?



Список рекомендуемой литературы

Бондарев В. Выбор профессии. М., 1989.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.

Орлов А.Б. Склонность и профессия. М., 1981.

Процицкая Е.Н. Практикум по выбору профессии. М., 1995.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПА ЛИЧНОСТИ И СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ”

Цель занятия – определение типа личности по методике Дж. Голланда.

Введение в проблему

Рассматривая взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности, Дж. Голланд исходит из признания направленности наиболее значимой подструктурой личности. Успешность деятельности определяется такими составляющими направленности, как ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы.

На основе установления основных компонентов направленности: интересов и ценностных ориентаций – Дж. Голланд выделяет шесть *профессионально ориентированных типов личности*: реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциональный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский и художественный. Каждый тип личности ориентирован на определенную профессиональную среду: реалистический тип – на создание материальных вещей, обслуживание технологических процессов и технических устройств, интеллектуальный – на умственный труд, социальный – на взаимодействие с социальной средой, конвенциональный – на четко структурированную деятельность, предпринимательский – на руководство людьми и бизнес, художественный – на творчество.

Суть теории Дж. Голланда заключается в том, что успех в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом зависят в первую очередь от соответствия типа личности типу профессиональной среды, которая создается людьми, обладающими схожими позициями, профессионально значимыми качествами и поведением. Работники одной профессии обуславливают и определенную профессиональную среду, адекватную одному из шести выделенных типов личности.

Для установления типов личности Дж. Голланд разработал методику диагностики, позволяющую определить профессиональные предпочтения

и интересы. По результатам диагностики выделяют три рекомендуемые профессиональные среды. На первом месте стоит среда, наиболее отчетливо отражающая тип личности, на втором и третьем местах – менее значимые профессиональные среды, позволяющие личности подобрать себе резервные профессии.

Порядок работы

Оснащение: опросник Дж. Голланда и бланк ответов.

Инструкция. Предположим, что после соответствующего обучения Вы сможете работать по любой специальности. Однако, если бы Вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы Вы предпочли? Обведите кружком выбранный Вами ответ в регистрационном бланке.

Бланк ответов может заполняться индивидуально или в группе.

Опросник Дж. Голланда

- | | |
|---|--|
| 1а. Инженер-технолог | 16. Инженер-конструктор |
| 2а. Завуч по внеклассной работе | 26. Председатель профсоюзного комитета |
| 3а. Дизайнер | 36. Чертежник |
| 4а. Ученый-химик | 46. Бухгалтер |
| 5а. Политический деятель | 56. Писатель |
| 6а. Повар | 66. Наборщик |
| 7а. Адвокат | 76. Редактор научного журнала |
| 8а. Воспитатель | 86. Художник по керамике |
| 9а. Вязальщик | 96. Санитарный врач |
| 10а. Нотариус | 106. Снабженец |
| 11а. Переводчик художественной литературы | 116. Лингвист |
| 12а. Педиатр | 126. Статистик |
| 13а. Заведующий магазином | 136. Фотограф |
| 14а. Философ | 146. Психиатр |
| 15а. Оператор ЭВМ | 156. Карикатурист |
| 16а. Садовник | 166. Метеоролог |
| 17а. Учитель | 176. Командир отряда |

18а. Художник по металлу	18б. Маляр
19а. Гидролог	19б. Ревизор
20а. Заведующий хозяйством	20б. Дирижер
21а. Инженер-электронщик	21б. Секретарь-машинистка
22а. Главный зоотехник	22б. Зоолог
23а. Спортивный врач	23б. Фельетонист
24а. Водитель троллейбуса	24б. Медсестра
25а. Копировальщик	25б. Директор
26а. Архитектор	26б. Математик
27а. Работник детской комнаты милиции	27б. Счетовод
28а. Заведующий тепличным хозяйством	28б. Агроном-семеновод
29а. Биолог	29б. Офтальмолог
30а. Архивариус	30б. Скульптор
31а. Стенографист	31б. Логопед
32а. Экономист	32б. Заведующий магазином
33а. Научный работник музея	33б. Консультант
34а. Корректор	34б. Критик
35а. Радиооператор	35б. Специалист по ядерной физике
36а. Врач	36б. Дипломат
37а. Актер	37б. Телеоператор
38а. Археолог	38б. Эксперт
39а. Закройщик-модельер	39б. Декоратор
40а. Часовой мастер	40б. Монтажник
41а. Режиссер	41б. Ученый
42а. Психолог	42б. Поэт

Обработка и интерпретация результатов

В регистрационном бланке подсчитывается количество отмеченных ответов по каждому столбцу в отдельности. Полученные числовые значения характеризуют выраженность определенного типа личности по классификации Дж. Голланда.

Бланк ответов

Фамилия, имя, отчество _____

1a	16	2a		26	3a
36	4a		46	5a	56
6a			66	7a	
	76	8a			86
9a		96	10a	106	11a
	116	12a	126	13a	
136	14a	146	15a		156
16a	166	17a		176	18a
186	19a		196	20a	206
21a			216	22a	
	226	23a			236
24a		246	25a	256	26a
	266	27a	276	28a	
286	29a	296	30a		306
31a		316	32a	326	
	33a	336	34a		346
35a	356	36a		366	37a
376	38a		386	39a	396
40a			406	41a	426
	416	42a			

Анализ полученных данных осуществляется путем выделения столбца, содержащего наибольшее количество отмеченных ответов.

1. *Реалистический тип.* “Мужской” тип. Обладает высокой эмоциональной стабильностью. Ориентирован на настоящее. Предпочитает заниматься конкретными объектами и их использованием. Выбирает занятия, требующие моторных навыков (постоянное движение), ловкости. Отдает предпочтение профессиям, связанным с решением конкретных задач (механик, водитель, инженер и т. п.). Характерны невербальные способности, развитые моторные навыки, пространственное воображение (чтение чертежей). Имеет шансы добиться успеха в таких областях, как физика, экономика, кибернетика, химия, спорт.

2. *Интеллектуальный тип.* Характерны аналитический ум, независимость и оригинальность суждений. Преобладают теоретические и эстетические ценности. Ориентируется на решение интеллектуальных творческих задач. Чаще выбирает научные профессии. Структура интеллекта гармонична: развиты вербальные и невербальные способности. Характери-

зуется высокой активностью, но в деятельности на общение не настроен. В беседах чаще является передатчиком информации; как правило, интроверт. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: математика, география, геология, творческие профессии.

3. *Социальный тип.* Отличается выраженными социальными умениями (умением общаться, стремлением к лидерству, потребностями в многочисленных социальных контактах). Независим от окружающих, с успехом приспосабливается к обстоятельствам. Эмоционален и чувствителен. В структуре интеллекта выражены вербальные способности. Отличается стремлением поучать и воспитывать окружающих, способностью к сопереживанию и сочувствию. Наиболее предпочитаемые сферы деятельности: психология, медицина, педагогика.

4. *Конвенциональный тип.* Отдает предпочтение структурированной деятельности, работе по инструкции, определенным алгоритмам. Имеются способности к переработке конкретной, рутинной (цифровой) информации. Подход к проблемам носит стереотипный характер. Черты характера: консерватизм, подчиненность, зависимость. В поведении и общении придерживается стереотипов, хорошо следует обычаям. Слабый организатор и руководитель. Чаще преобладают невербальные (особенно счетные) способности. Наиболее предпочтительны такие специальности, как бухгалтер, финансист, товаровед, экономист, делопроизводитель, машинистка, канцелярский служащий.

5. *Предпринимательский тип.* Выбирает цели и задачи, позволяющие проявить энергию, импульсивность, энтузиазм. Чертами характера являются стремление к лидерству, потребность в признании, предприимчивость, некоторая агрессивность. Предпочитает решать задачи, связанные с руководством. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Не нравятся занятия, требующие усидчивости, большого труда, моторных навыков, концентрации внимания. Эти особенности наиболее плодотворно реализуются в таких профессиях, как дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер.

6. *Артистический тип.* В отношениях с окружающими опирается на свое воображение и интуицию. Присущ эмоционально сложный взгляд на жизнь. Черты характера: независимость в принятии решений, гибкость, оригинальность мышления. Обычно не живет по правилам и традициям. Предпочитает занятия творческого характера: музицирование, рисование,

деятельность в области гуманитарных наук. Хорошо развиты восприятие и моторика. Высокий уровень экстравертированности. В структуре интеллекта преобладают вербальные способности. Наиболее предпочтительные сферы деятельности: история, филология, искусство.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Какие типы личности по классификации Дж. Голланда Вы знаете?
2. Каким типам личности в наибольшей степени соответствуют профессии психолога, педагога?



Список рекомендуемой литературы

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.

Процицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии // Шк. и пр-во. 1993. № 4.

Раздел IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБУСЛОВЛЕННЫЕ ДЕСТРУКЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ “ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЗАДАПТАЦИЯ”

Цель занятия – оценка уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации.

Введение в проблему

Равновесие между человеком и профессиональной средой, достигнутое в процессе профессиональной адаптации, не является статичным состоянием. Изменения профессиональной среды, связанные, например, со сменой технологии, с приходом нового руководителя, с освоением новой профессии или вступлением в новую должность, с переходом в другой цех или на другое предприятие, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека приводят к необходимости активизации процесса адаптации.

Дезадаптация может возникнуть вследствие кратковременных и сильных воздействий среды на человека или под влиянием менее интенсивных, но продолжительных воздействий. Дезадаптация проявляется в различных нарушениях деятельности: в снижении производительности труда и его качества, в нарушениях дисциплины труда, в повышении аварийности и травматизма. Критериями психофизиологической адаптации считаются состояние здоровья, настроение, тревожность, степень утомляемости, активность поведения. Стойкие нарушения психической адаптации проявляются в клинически выраженных психопатологических синдромах и (или) отказе от деятельности.

Порядок работы

Оснащение: опросник для оценки проявлений профессиональной дезадаптаций¹⁸, бланк ответов.

Инструкция. Вам будет предложен ряд утверждений. Определите, соответствуют ли они Вашему состоянию. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, некоторые утверждения вызовут у Вас затруднение, в этом случае знак ответа (+) поставьте в графе “Соответствует частично”. Но старайтесь давать более определенный ответ.

Бланк ответов может заполняться как индивидуально, так и в группе.

Бланк ответов

Фамилия, имя, отчество _____ Возраст _____
Профессия _____ Специальность _____ Стаж _____

Номер утверждения	Соответствует полностью	Соответствует частично	Не соответствует
1			
...			
64			

Опросник для оценки степени профессиональной дезадаптации

1. Чаще всего у меня хорошее самочувствие.
2. Обычно у меня хорошее настроение.
3. У меня много различных интересов помимо работы.
4. Я стал раздражительным.
5. Я стал чаще болеть в последнее время.
6. Мне нравится работать в коллективе.

¹⁸ Опросник разработан О.Н. Родиной.

7. У меня постоянно меняется настроение.
8. В последнее время я чувствую общее недомогание.
9. У меня ровный и спокойный характер.
10. Меня часто одолевают мрачные мысли.
11. Мои близкие стали замечать, что у меня портится характер.
12. Мне стало трудно общаться с новыми людьми.
13. У меня часто бывает подавленное настроение.
14. В последнее время меня стали раздражать вещи, к которым я раньше относился спокойно.
15. Я стал вялым и безразличным.
16. Я часто бываю веселым и общительным.
17. Мне стало неприятно бывать в местах, где собирается много людей.
18. Я стал часто ссориться со своими родными и коллегами.
19. В последнее время мне реже, чем обычно, хочется встречаться со своими знакомыми.
20. Я с удовольствием прихожу на работу.
21. Моя работа мне перестала нравиться.
22. Обычно я работаю легко, без напряжения.
23. В начале смены мне трудно собраться с силами, чтобы начать работу.
24. Во время работы я часто отвлекаюсь на посторонние мысли, забываю, что нахожусь на рабочем месте.
25. Мне всегда хочется как можно быстрее закончить работу и уйти домой.
26. Мой рабочий день обычно пролетает незаметно.
27. Я без труда справляюсь с нормой.
28. Мне часто приходится заставлять себя работать внимательнее.
29. В последнее время мне стало труднее работать.
30. Я часто ловлю себя на мысли, что мне просто ничего не хочется.
31. Я стал пассивным.
32. Я стал забывчивым.

33. Мне трудно удержать в памяти даже те дела, которые надо сделать сегодня.

34. После работы я всегда чувствую себя разбитым.

35. В свободное время мне ничем не хочется заниматься – только лечь и отдохнуть.

36. При чтении книги на меня нападает сонливость.

37. Когда я читаю, мне приходится напрягать глаза.

38. Я постоянно испытываю неприятные ощущения в глазах.

39. В последнее время я стал хуже видеть.

40. Меня мучают боли в висках и во лбу.

41. Когда я работаю, у меня почти все время болят спина и шея.

42. У меня отекают ноги.

43. У меня иногда возникает ощущение тошноты.

44. У меня часто болит голова.

45. У меня бывают головокружения.

46. Я чувствую постоянную тяжесть в голове.

47. У меня бывает ощущение шума или звона в ушах.

48. Иногда у меня перед глазами как будто летают блестящие мушки.

49. У меня бывают приступы сердцебиения.

50. У меня появилась одышка.

51. Иногда у меня бывает ощущение, что мне трудно вдохнуть.

52. Я стал часто покрываться испариной.

53. У меня легко потеют ладони.

54. У меня часто выступают красные пятна на шее и щеках.

55. Я легко засыпаю ночью.

56. Я постоянно хочу спать днем.

57. Обычно я сплю крепко.

58. У меня чаще всего беспокойный сон.

59. После пробуждения я засыпаю с трудом.

60. Утром мне трудно проснуться.

61. После сна я обычно встаю вялым, плохо отдохнувшим.

62. У меня часто бывает бессонница.

63. Я все время чувствую себя усталым.

64. Я чувствую себя абсолютно здоровым человеком.

Обработка и интерпретация результатов

Бланк ответов

1		12		23		34		45		56	
2		13		24		35		46		57	
3		14		25		36		47		58	
4		15		26		37		48		59	
5		16		27		38		49		60	
6		17		28		39		50		61	
7		18		29		40		51		62	
8		19		30		41		52		63	
9		20		31		42		53		64	
10		21		32		43		54			
11		22		33		44		55			



Ключ

1. Нет	12. Да	23. Да	34. Да	45. Да	56. Да
2. Нет	13. Да	24. Да	35. Да	46. Да	57. Нет
3. Нет	14. Да	25. Да	36. Да	47. Да	58. Да
4. Да	15. Да	26. Нет	37. Да	48. Да	59. Да
5. Да	16. Нет	27. Нет	38. Да	49. Да	60. Да
6. Нет	17. Да	28. Да	39. Да	50. Да	61. Да
7. Да	18. Да	29. Да	40. Да	51. Да	62. Да
8. Да	19. Да	30. Да	41. Да	52. Да	63. Да
9. Нет	20. Нет	31. Да	42. Да	53. Да	64. Нет
10. Да	21. Да	32. Да	43. Да	54. Да	
11. Да	22. Нет	33. Да	44. Да	55. Нет	

Дешифратор

Признак	Номера утверждений
Ухудшение самочувствия:	
эмоциональные сдвиги	2, 4, 7, 10, 13, 14, 15, 31
особенности отдельных психических процессов	24, 28, 32, 33
снижение общей активности	22, 23, 27, 29, 36
ощущение усталости	1, 8, 30, 34, 35, 63
Соматовегетативные нарушения	5, 37 – 54, 64
Нарушение цикла “сон – бодрствование”	55–62
Особенности социального взаимодействия	3, 6, 9, 11, 12, 16–19
Снижение мотивации к деятельности	20, 21, 25, 26

Ответы испытуемого сопоставляются с дешифратором. Подсчитывается общее количество ответов, совпадающих с дешифратором. Каждый совпадающий ответ оценивается в 2 балла, ответ “Соответствует частично” – в 1 балл. Максимально возможное количество баллов – 128. Далее подсчитывается количество баллов по отдельным признакам.

Уровни выраженности дезадаптации:

- 96 баллов и более – высокий уровень дезадаптации, требующий принятия неотложных мер (психологических и медицинских);
- от 65 до 95 баллов – выраженный уровень дезадаптации;
- от 32 до 64 баллов – умеренный уровень дезадаптации;
- до 32 баллов – низкий уровень.

Количество баллов по отдельным признакам указывает на источники дезадаптации.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Что может служить причиной профессиональной дезадаптации?
2. По каким проявлениям можно судить о нарушении профессиональной адаптации?



Список рекомендуемой литературы

Александровский Г.М. Состояния психической дезадаптации и их компенсация. М., 1976.

Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. М., 1988.

Петровский В.А. Психология неадаптивной активности. М., 1992.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ “ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ ПЕДАГОГОВ”

Цель занятия – изучение профессиональных деформаций педагогов.

Введение в проблему

Профессиональные деструкции – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса. В психологической литературе описана общая схема возникновения деструкций личности¹⁹. Во многом она справедлива и для профессиональных деформаций. Сенситивным моментом для их зарождения являются периоды профессиональных кризисов, когда специалист сталкивается с необходимостью разрешения особенно сложных профессиональных ситуаций. Определенные поведенческие заострения в этих условиях являются ответом на сложность задачи. Помогая ее разрешению, такие поведенческие реакции закрепляются, превращаются в стереотипы, приводят к заострению соответствующих личностных черт. При гипертрофии эти качества как бы обретают собственную логику развития: личность стремится формировать профессиональную среду так, чтобы создавалась возможность для их доминирования.

А.К.Маркова на основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности выделила следующие тенденции профессиональных деструкций:

- отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами;
- дезинтеграцию профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;

¹⁹ См.: Психология формирования и развития личности / Под ред. Л.И. Анцыферовой. М., 1981.

- низкую профессиональную мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптацию;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегают вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);
- ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;
- искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);
- прекращение профессионального развития вследствие профессиональных заболеваний или потери трудоспособности²⁰.

Таким образом, профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

Анализируя причины, препятствующие профессиональному развитию человека, А.К.Маркова указывает на возрастные изменения, связанные со старением, профессиональную усталость, монотонию, длительную психическую напряженность, обусловленную сложными условиями труда, а также кризисы профессионального развития.

Исследователи С.П. Безносков, Р.М. Грановская, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова отмечают, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей социономических профессий, постоянно взаимодействующих с людьми: врачей, педагогов, работников сферы обслуживания и правоохранительных органов, госслужащих, руководителей, предпринимателей и др.

Для представителей этих профессий выделены следующие профессиональные деформации:

1. *Авторитарность* проявляется в использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний. Она также обнаруживается в не-

²⁰ См.: Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.

терпимости к критике, снижении рефлексии – самоанализа и самоконтроля специалиста, проявлении высокомерия и черт деспотизма.

2. *Демонстративность* – качество личности, проявляющееся в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Эта тенденция реализуется в оригинальном поведении, демонстрации своего превосходства, нарочитых преувеличениях, расцвечивании своих переживаний. Известная демонстративность представителям социномических профессий необходима. Однако когда она начинает определять стиль поведения, то снижает качество профессиональной деятельности, становясь средством самоутверждения специалиста.

3. *Профессиональный догматизм* возникает вследствие частого повторения одних и тех же ситуаций, типовых профессиональных задач. У специалиста исподволь формируется склонность к упрощению проблем, применению уже известных приемов без учета всей сложности проблемной ситуации. Профессиональный догматизм проявляется также в пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке. Догматизм развивается с ростом стажа работы в одной и той же должности, снижением уровня общего интеллекта, а также обуславливается особенностями характера.

4. *Доминантность* обусловлена выполнением представителями социномических профессий функций, связанных с оцениванием, осуществлением контроля. Развитие этой деформации определяется также индивидуально-типологическими особенностями личности. В большей мере доминантность проявляется у холериков и флегматиков. Она может развиваться на основе акцентуации характера. Но в любом случае профессиональная деятельность создает благоприятные условия для удовлетворения потребности во власти, в подавлении и самоутверждении за счет других.

5. *Профессиональная индифферентность* характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей работников. Профессиональное взаимодействие с ними строится без учета их личностных особенностей. Профессиональное равнодушие, как правило, развивается у представителей социномических профессий на основе обобщения личного отрицательного опыта. Эта деформация характерна для закрытых людей со слабо выраженной эмпатией, испытывающих трудности в общении. Индифферентность развивается с годами как след-

ствие эмоциональной усталости и отрицательного индивидуального опыта взаимодействия с подчиненными и коллегами.

6. *Консерватизм* проявляется в предубеждении против нововведений, приверженности устоявшимся технологиям, настороженном отношении к творческим работникам. Развитию консерватизма способствует то обстоятельство, что специалист регулярно репродуцирует одни и те же хорошо зарекомендовавшие себя формы и методы управления. Стереотипные приемы воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы специалиста, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний. По мере профессионализации эти штампы становятся тормозом развития организации, предприятия или учреждения.

7. *Профессиональная агрессия* проявляется в отсутствии стремления учитывать чувства, права и интересы других людей. Агрессивность выражается также в иронии, насмешках и навешивании ярлыков: “тупица”, “бездельник”, “хам”, “кретин” и т. п. Агрессивность как профессиональная деформация обнаруживается у представителей социономических профессий с ростом стажа работы, когда усиливаются стереотипы мышления, падает самокритичность и способность конструктивно решать конфликтные ситуации.

8. *Ролевой экспансионизм* проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, безапелляционных суждений. Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами организации, предприятия, в преувеличении собственной роли и значения.

9. *Социальное лицемерие* специалистов социономических профессий обусловлено необходимостью оправдывать высокие нравственные ожидания, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Социальная желательность с годами превращается в привычку морализирования, неискренность чувств и отношений.

10. *Поведенческий трансфер* (проявление синдрома ролевого трансфера) характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих другим людям. Поговорка “С кем поведешься – от того и наберешься” справедлива в отношении сотрудников правоохранительных органов: в их поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях отчетливо проявляются психологические особенности правонарушителей.

11. *Сверхконтроль* проявляется в чрезмерном сдерживании своих чувств, ориентации на инструкции, уходе от ответственности, подозрительной осмотристельности, скрупулезном контроле деятельности других людей.

Главной профилактической мерой профессиональных деформаций личности должны быть наличие творческого момента в деятельности, расширение вариантов профессиональных задач, разнообразие круга общения. Во время профессионального обучения необходимо создавать дополнительную степень свободы, не замыкаясь в узких рамках предстоящих профессиональных заданий.

Порядок работы

Оснащение: опросник, бланк ответов.

Инструкция. Внимательно прочитайте каждый вопрос и определите отношение к нему с помощью одного из утверждений: а) нет, это неверно; б) пожалуй, это верно; в) скорей всего, верно; г) совершенно верно. Отметьте свой ответ в бланке соответствующей буквой в месте, отведенном для ответа на данное утверждение.

Бланк ответов может заполняться индивидуально или в группе.

Опросник

1. Хронически не успевающие по моему предмету учащиеся вызывают у меня чувство досады, переходящее порой в негодование.
2. Думаю, что уровень моих способностей и другие качества выше, чем у многих моих коллег.
3. Я всегда нахожусь в центре внимания своих коллег.
4. Успех в любой деятельности зависит от наличия четкого ее алгоритма.
5. Мне кажется, что педагогическая практика в последние годы отягощена новыми теориями (принципами, концепциями), практически ничего не меняющими в обучении и воспитании учащихся.
6. Я считаю, что требовательность педагога – это один из главных гарантов его успеха.

7. Я согласен с утверждением “Педагогика для меня – не просто профессия, а дело всей моей жизни. Весь опыт, знания я отдам детям...”.

8. Я считаю, что учебные предметы можно подразделять на основные и второстепенные.

9. Я вмешиваюсь в поведение людей (в магазине, транспорте и т.д.), если замечаю какие-либо “ненормальные” его формы.

10. Я считаю, что, чем меньше разница в возрасте педагога и ученика, тем лучше они понимают друг друга.

11. Мне кажется, что такая форма передачи информации, как указания, приказ, действует намного эффективнее, чем другие.

12. Мне свойственно естественное чувство брезгливости, которое я испытываю при общении с людьми неопрятными, небрежно одетыми, физическими непривлекательными.

13. Считаю, что профессия педагога очень напоминает профессию актера, режиссера.

14. Меня раздражают люди, поведение которых остается для меня непонятным.

15. Я прихожу к мнению, что мое истинное предназначение – актерская деятельность.

16. Моя профессия – одна из самых изнурительных и малоперспективных.

17. Мне нетрудно сделать замечание человеку (взрослому, ребенку), если он ведет себя, на мой взгляд, несоответствующим образом.

18. Люди, не желающие следовать моим рекомендациям, распоряжениям, советам, вызывают у меня негативное отношение.

19. Мне кажется, что молодежь за последние годы сильно изменилась не в лучшую сторону.

20. Я согласен, что самое главное в моей работе – это прочные глубокие знания того предмета (дисциплины), который я преподаю.

21. Я могу быть настолько приветливым с человеком, которого не люблю, что моего подлинного отношения никто не заметит.

22. Четкие инструкции и умозаключения являются важнейшей составляющей преподавания.

23. Откровенно говоря, мне приходится занижать оценки ученикам только потому, что они по каким-либо причинам неприятны мне.

24. Согласен, когда говорят, что “раньше и учились лучше, и учили лучше”.

25. Считаю, что профессионалу необходимо скрывать свои истинные чувства и эмоции.

26. Я стараюсь делиться с молодыми специалистами личным педагогическим опытом негативного характера.

27. Я прихожу к мысли, что ученики – это чуткие и благодарные зрители.

28. У меня возникает чувство досады и раздражения в том случае, если замечаю, что многие ученики одеты гораздо “дороже” и моднее меня.

29. Владение молодежным сленгом помогает педагогу устанавливать контакт с учениками.

30. Я считаю, что современному педагогу необходимо совершенствовать знания, прежде всего по своему предмету (курсу, дисциплине).

31. За пределами стен учебного заведения я все равно чувствую себя педагогом.

32. Я согласен с выражением “Педагог – это второй человек после бога, ибо он непогрешим”.

33. Я постоянно контролирую социальное окружение детей (в том числе и своих собственных), так как считаю это залогом успешного воспитания.

34. Я замечаю, что хорошо организованная, аргументированная система наказания действует намного эффективнее других воспитательных средств.

35. Мне кажется, что 80 % времени, отведенного на занятие, я говорю сам.

36. Я согласен с мнением, что педагог – это центральная фигура образовательного процесса, так как на нем лежит вся полнота власти и ответственности.

37. Мне кажется, что ни одна из профессий не ставит перед человеком столько проблем и затруднений, как профессия педагога.

38. Я могу так войти в сценическую роль (образ), что забываю о том, что это только игра.

39. Мне кажется, что традиционные, устоявшиеся методы преподавания более доступны как для педагога, так и для учащихся.

40. Знание психологических теорий мало влияет на качество преподавания моего предмета.

41. Мне приятно, что мои ученики считают меня человеком ироничным, “подковыристым”.

42. Я оцениваю свой стиль одежды как современный, модный, молодежный.



Ключ

За каждый ответ выставляется соответственно:

- за ответ “а” – 0 баллов;
- за ответ “б” – 1 балл;
- за ответ “в” – 2 балла;
- за ответ “г” – 3 балла.

Номера ответов структурированы в соответствии с видами возможных деструкций.

Педагогическая агрессия	Авторитарность	Демонстративность	Дидактичность	Догматизм	Доминантность	Индифферентность	Консерватизм	Рольевой экспансионизм	Социальное лицемерие	Поведенческий трансфер
1	2	3	4	5	6	7	19	8	9	10
12	11	13	22	30	14	16	24	20	17	29
23	36	15	35	40	18	26	39	31	25	42
28		21			33			37	32	
34		27								
41		38								
Максимальный балл по каждой деструкции										
18	9	18	9	9	12	9	9	12	12	9

Деструкция считается не сформированной, если показатель составляет менее 30 % от максимального балла:

До 5	До 3	До 5	До 3	До 3	До 4	До 3	До 3	До 4	До 4	До 3
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Деструкция имеется, но ярко не выражена, если показатель составляет от 30 до 60% от максимального балла:

6-13	4-6	6-13	4-6	4-6	5-8	4-6	4-6	5-8	5-8	4-6
------	-----	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Деструкция считается ярко выраженной, если показатель составляет более 60% от максимального балла:

14-18	7-9	14-18	7-9	7-9	9-12	7-9	7-9	9-12	9-12	7-9
-------	-----	-------	-----	-----	------	-----	-----	------	------	-----

При выявлении ярко выраженных деструкций специалисту необходимо еще раз познакомиться с их внешним проявлением в деятельности, вынести самостоятельное суждение о своем согласии с фактом наличия каждой из них, проанализировать причины возникновения деструкций и оценить свою способность к их устранению (коррекции).



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Раскройте содержание понятия “профессиональная деформация”.
2. Определите основные деформации, свойственные представителям Вашей профессии.



Список рекомендуемой литературы

Анциферова Л.И. Способность личности к преодолению деформаций своего развития // Психол. журн. 1999. № 1.

Орел В.Е. Исследование феномена профессиональной деформации личности // Ежегодник Рос. психол. о-ва. М., 1996. Т. 2, вып. 2.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ “ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ”

Цель занятия – ознакомиться с особенностями использования методики оценки ценностных ориентаций в ситуации преодоления кризиса.

Введение в проблему

Основываясь на концепции профессионального становления личности, кризисы можно определить как резкие изменения вектора ее профессионального развития. Непродолжительные по времени, они наиболее ярко проявляются при переходе от одной стадии профессионального становления к другой, сопровождаясь психической напряженностью, неудовлетворенностью социально-профессиональной средой. При этом происходит перестройка смысловых структур профессионального сознания, переориентация на новые цели. Коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции подготавливают смену способов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях – к смене профессии.

Факторами, детерминирующими кризисы, выступают:

- возрастные психофизиологические изменения;
- изменение социально-профессиональной ситуации;
- качественная перестройка способов выполнения профессиональной деятельности;
- тотальная погруженность в социально-профессиональную среду;
- социально-экономические условия жизнедеятельности;
- служебные и жизненно важные события.

Степень осознания личностью кризисов индивидуальна, зависит от способа протекания кризисной ситуации. Количество выделяемых кризисов во многом зависит от социально-профессиональной направленности, активности личности. Человек, интересующийся своим внутренним миром, стремящийся познать себя и испытывающий вследствие этого не-

удовлетворенность, рассматривает в своей профессиональной биографии большее количество кризисных явлений. Если же личность уходит от кризиса, старается его игнорировать, то она чаще сталкивается с крушением профессиональных надежд, несостоятельностью своей профессиональной биографии.

Порядок работы

Методика включает два списка ценностей (разработаны на основе методики М. Рокича): 1) терминальные – убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться (ценности-цели); 2) инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации (ценности-средства).

Испытуемому последовательно предъявляются оба списка, выполненных на отдельных карточках размером 12 × 5 см (с указанием по одной ценности на каждой). Необходимо учесть, что неаккуратное, неряшливое выполнение карточек может существенно повлиять на выбор. Карточки должны предъявляться таким образом, чтобы респондент мог охватить взглядом все сразу, т. е. 18 штук. Вначале предъявляется набор терминальных ценностей, затем – инструментальных.

Инструкция. Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – расположить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в жизни. Каждая ценность написана на отдельной карточке. Внимательно изучите их, выберете наиболее значимую и поместите ее на первое место. Выберите вторую по значимости и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же самое со всеми оставшимися карточками. Наименее важная останется последней и займет 18-е место. Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы Вы измените свое мнение, то можете исправить свой выбор, поменяв карточки местами. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

Список А (терминальные ценности)

- Активная, деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни).

- Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые благодаря жизненному опыту).
- Здоровье (физическое и психическое).
- Интересная работа.
- Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и искусстве).
- Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком).
- Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений).
- Наличие хороших и верных друзей.
- Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей).
- Познание (возможность расширения своего кругозора, повышения уровня образования, общей культуры, интеллектуального развития).
- Продуктивная жизнь (максимальное использование своих возможностей, сил и способностей).
- Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)
- Развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей).
- Свобода (самостоятельность, независимость в суждения и поступках).
- Счастливая семейная жизнь.
- Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом).
- Творчество (возможность творческой деятельности).
- Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности)

- Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах.
- Воспитанность (хорошие манеры).

•Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания).

•Жизнерадостность (чувство юмора).

•Исполнительность (дисциплинированность).

•Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно).

•Непримиримость к недостаткам в себе и других.

•Образованность (широта знаний, высокая общая культура).

•Ответственность (чувство долга, умение держать слово).

•Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения).

•Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина).

•Смелость в отстаивании своего мнения и взглядов.

•Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями).

•Терпимость к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения.

•Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки).

•Честность (правдивость, искренность).

•Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе).

•Чуткость (заботливость).

При ранжировании возможна неискренность респондента, его подверженность социальной желательности. Однако, поскольку все предлагаемые ценности являются социально одобряемыми, подобное влияние на результат работы снижается. Кроме того, необходим доверительный контакт психолога с респондентом.

В целях стимулирования процесса переосмысления респондентом ценностей в условиях кризисной ситуации психолог задает несколько оснований для ранжирования:

1. В какой степени предложенные ценности значимы для данного испытуемого?

3. Каким образом они ранжированы, по мнению испытуемого, у безупречного во всех отношениях человека, довольного своей жизнью?

3. В какой степени эти ценности реализованы у испытуемого в настоящий момент его жизни?

4. В какой степени он хотел бы их реализовать в ближайшем будущем?

Работа испытуемого по ранжированию ценностных ориентаций позволяет инициировать у него рефлексивный процесс, направленный на осознание своих мотивов, целей, желаний, устремлений и оценку собственных возможностей по их реализации. Конечным результатом этого процесса должно стать разрешение его личного фрустрационного конфликта по одному из типов:

- замена способа достижения цели;
- замена самой цели на адекватную ей и реально достижимую в данных условиях;
- переоценка всей дезадаптирующей (кризисной) ситуации.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Приведите примеры ненормативных кризисов профессионального становления.

2. В чем заключается сущность психологического сопровождения в ситуации переживания специалистом профессионального кризиса?



Список рекомендуемой литературы

Дикая Л.Г., Махнач А.В. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования // Психол. журн. 1996. Т. 18, № 3.

Карпова Н.Л. Психологические аспекты проблемы смысла жизни // Психол. журн. 1996. Т. 17, № 2.

Костенко Н.В., Оссовский В.Л. Ценности профессиональной деятельности. Киев, 1986.

Поливанова К.Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития // Вопр. психологии. 1994. № 1.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАТРУДНЕНИЯ И СПОСОБЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ”

Цель занятия – повысить уровень осознания возможных препятствий на пути к профессиональным целям и определить пути их преодоления, овладев определенным алгоритмом разрешения профессиональных затруднений.

Введение в проблему

Каждый человек в процессе достижения поставленной цели сталкивается с определенными трудностями. Процесс профессионального становления и развития человека в особой степени сопровождается различного рода препятствиями и ограничениями, возникающими на пути к достижению профессиональных целей. Такие затруднения могут быть вызваны как внешними факторами (объективно существующие условия жизни и деятельности людей), так и внутренними (психологический, внутренний мир отдельного человека).

Профессиональное затруднение – это субъективно переживаемое человеком состояние “сбоя” в реализации прогнозируемой (планируемой) деятельности. Затруднения проявляются в форме остановки деятельности, невозможности ее продолжения (А.К. Маркова). Наличие в процессе учебно-профессиональной деятельности затруднения и его осознание, объективация являются условиями возникновения проблемной ситуации, которая выступает предпосылкой “движения мысли” (С.Л. Рубинштейн). В учебно-профессиональной деятельности затруднение может рассматриваться как фактор активизации интеллектуальной деятельности человека, способствующий поиску новых средств и способов выхода из создавшейся проблемной ситуации.

Выделяют позитивные и негативные функции профессиональных затруднений. А.К. Маркова отмечает следующие позитивные функции затруднений: а) индикаторную (привлечение внимания специалиста; например, внимательному учителю на его трудности укажут ошибки его учеников); б) стимулирующую (активизация деятельности специалиста при ана-

лизе и преодолении затруднений, приобретение опыта). В то же время А.К. Маркова фиксирует и негативные функции затруднений: а) сдерживающую (в случае отсутствия условий для преодоления затруднений или наличия неудовлетворенности собой); б) деструктивную (затруднения приводят к остановке, распаду деятельности, порождают желание уйти из профессии)²¹.

Порядок работы

Оснащение: листы ватмана, карандаши, маркеры; алгоритм решения проблемы (рис. 3).

1-й этап. Обсуждение проблемы в микрогруппах

Участники разбиваются на микрогруппы по 4–5 человек. Работа в микрогруппах заключается в том, чтобы определить конкретную профессиональную цель (окончание учебного заведения; оформление на работу; конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры, получение наград, премий и пр.) и, проанализировав пути и этапы ее достижения, выявить затруднения, которые могут возникнуть в процессе ее реализации. Каждый обучаемый, выявляя какие-либо профессиональные затруднения, должен опираться на свой личностный опыт и пытаться наиболее реалистично представить весь путь к достижению поставленной цели. В процессе работы особое внимание обучаемых необходимо обратить на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или возникшими в силу каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке. Выявленные трудности обучаемые должны систематизировать и представить в виде определенной схемы, на которой просматривались бы основания выделенных затруднений и их взаимосвязи.

Составив схему профессиональных затруднений, обучаемые должны подумать о том, как их преодолеть. В этом им поможет алгоритм решения профессиональных проблем (см. рис. 3).

²¹ См.: Маркова А.К. Психология труда учителя. М., 1993.

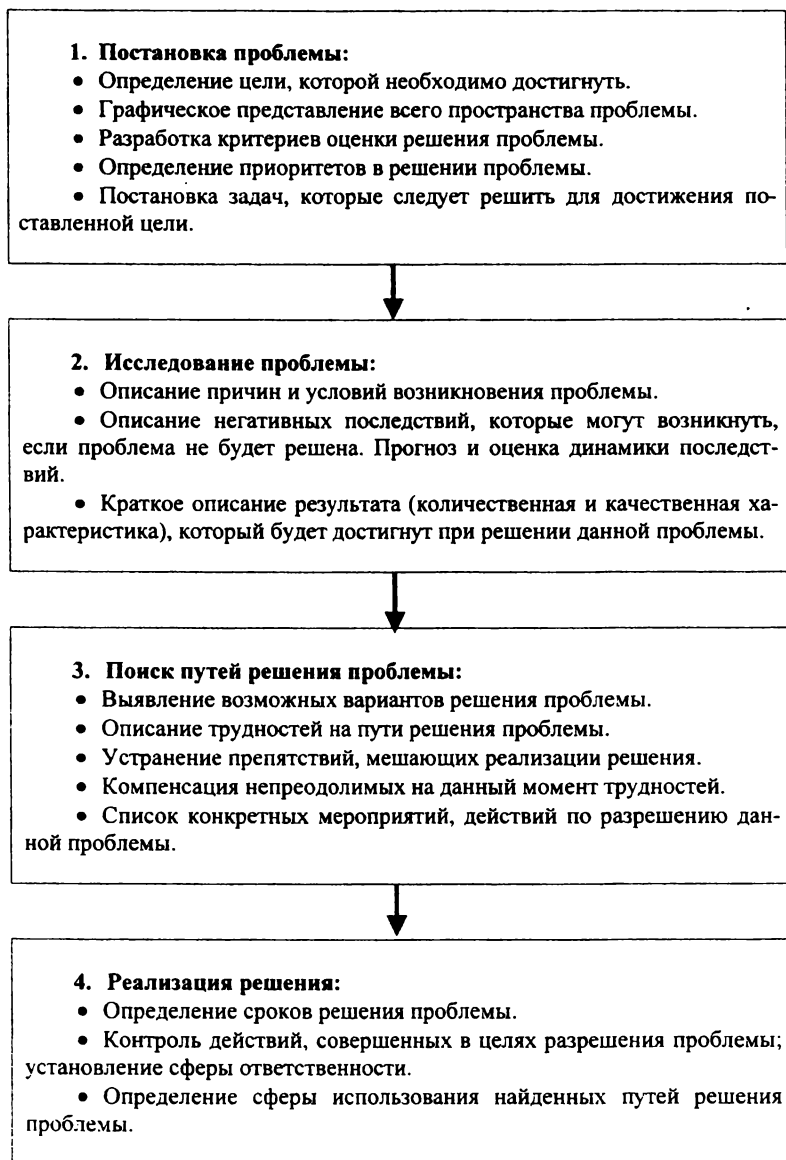


Рис. 3. Алгоритм решения проблемной ситуации

2-й этап. Защита результатов работы в ходе групповой дискуссии

После 5-минутного перерыва все микрогруппы собираются вместе для защиты своих разработок в ходе групповой дискуссии. От каждой микрогруппы выступает три человека. Первый раскрывает сущность выбранной профессиональной цели, второй представляет разработанную структуру профессиональных затруднений, третий докладывает о путях преодоления выделенных затруднений. После выступления представителей каждой микрогруппы предложенный материал обсуждается, обучаемые задают вопросы, обмениваются точками зрения, развивают навыки выступления перед аудиторией.

В ходе обсуждения могут возникать интересные дискуссии, у участников часто появляется желание поделиться своим жизненным опытом и т.д. Конечно, нужно поддерживать такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы занятие проходило динамично и не было перегружено обсуждением несущественных деталей.

3-й этап. Подведение итогов

После выступления представителей всех групп преподаватель совместно с участниками подводит итоги, давая качественный анализ всех сообщений, выделяя самую содержательную структуру затруднений, адекватную выбранной профессиональной цели. Также отмечается оптимальный и наиболее реалистичный путь преодоления профессиональных затруднений.

Можно ввести элемент соревновательности в групповую дискуссию, используя систему оценок за качество проделанной работы, ее содержательность и степень организации группы.

В заключение преподаватель должен еще раз подчеркнуть важность умения ставить перед собой профессиональные цели и достигать их, правильно преодолевая возникающие препятствия и затруднения.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Попробуйте представить, с какими трудностями Вы можете столкнуться в первый год своей работы по специальности. Что Вам необходимо сейчас предпринять, чтобы этих затруднений не возникло?

2. Какие качества личности, на Ваш взгляд, помогают Вам в преодолении профессиональных затруднений?

3. Заполните самостоятельно табл. 11.

Таблица 11

Анализ проблемных ситуаций в учебно-профессиональной деятельности

Реальная или потенциально возможная проблемная ситуация в учебно-профессиональной деятельности	Негативные личностные качества, способствующие возникновению данной ситуации	Позитивные личностные качества, помогающие противостоять неблагоприятным факторам	Пути и формы преодоления проблемной ситуации



Список рекомендуемой литературы

Авдеев В.В. Психотехнология решения проблемных ситуаций. М., 1992.

Понукалин А.А. Проблемная ситуация как важнейшее условие психического развития личности // Психология труда в условиях проблемных ситуаций. Саратов, 1996.

Чирков В.Н. Мотивационные механизмы преодоления проблемных ситуаций в трудовой деятельности // Там же.

Раздел V. ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ “ИЗУЧЕНИЕ КАРЬЕРНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ”

Цель занятия – определение карьерных ориентаций личности.

Введение в проблему

Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также ее самореализации является сознательное планирование карьеры. Французское слово “карьер” означает успешное продвижение в области общественной, служебной, научной деятельности и пр. В “Словаре русского языка” С.И. Ожегова это слово трактуется следующим образом: род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения²². В социальной психологии и психологии профессиональной деятельности карьера рассматривается как индивидуальная последовательность аттитюдов и поведенческих проявлений, которые связаны с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни.

Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). Таким образом, объективная, внешняя сторона карьеры – это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя сторона – это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней.

При характеристике типа карьеры принимаются во внимание как последовательность, частота и длительность избираемой профессиональной

²² См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1987. С. 218.

деятельности, так и достигнутый уровень профессионального мастерства. Большое индивидуальное разнообразие типов карьеры во многом определяется личностными особенностями. Чаще всего в основу выделения типов карьеры кладется критерий стабильности. Д. Сьюпер выделил четыре основных типа карьеры:

1) стабильная карьера (характеризуется продвижением в рамках одной профессиональной деятельности);

2) обычная карьера (совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая соответствующие возрастные кризисы);

3) нестабильная карьера (характеризуется двумя или несколькими пробами, причем смена профессиональной деятельности происходит после определенного периода стабильной работы в предыдущей профессиональной сфере);

4) карьера со множественными пробами (смена профессиональной деятельности имеет место в течение всей жизни, без периодов упрочения после какой-либо из проб).

Любой человек имеет определенную личностную концепцию, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не сможет поступиться, осуществляя выбор карьеры. Прошлый жизненный опыт формирует определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере и работе вообще. Поэтому в профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и других социально обусловленных побуждений к деятельности. В зарубежной психологии этому понятию соответствует такое понятие, как “карьерные ориентации” (или “якоря карьеры”).

Порядок работы

Оснащение: опросник “Якоря карьеры”²³, бланк ответов.

Инструкция. Опросник, который Вы сейчас будете заполнять, выявляет Ваши предпочтения в выборе профессионального пути и построения карьеры. Вам необходимо ответить на 41 вопрос по 10-балльной шкале

²³ См: Практикум по психологии менеджмента...

(1 балл – совершенно неважно или совершенно не согласен, 10 баллов – исключительно важно или полностью согласен. Ответ внесите в бланк ответов в клеточку с соответствующим номером.

Опросник заполняется без ограничения времени (примерно за 10 мин).

Опросник "Якоря карьеры"

Насколько важным является для Вас каждое из следующих утверждений?

- | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми на всех уровнях | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. Иметь возможность делать по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. Работать над проблемами, которые представляются неразрешимыми | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Вести образ жизни, позволяющий уравнивать интересы семьи и карьеры | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Продолжать работу по своей специальности, нежели получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Быть первым руководителем в организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. Работать в организации, которая обеспечивает стабильность на длительный период времени | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14. Соревноваться с другими и побеждать | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15. Строить карьеру, которая позволит не изменять своему образу жизни | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 16. Создать новое коммерческое предприятие | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 17. Посвятить всю жизнь избранной профессии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

- | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 18. Занять высокую руководящую должность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19. Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Насколько Вы согласны с каждым из последующих утверждений?

- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22. Единственная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы независимо от того, в какой области они возникли | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и карьере | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дают мне возможность начать и построить свое собственное дело | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой местности | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные стороны моей карьеры | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 33. Я скорее бы ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

- | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере, только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 36. Я предпочел бы работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 37. Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 39. Выбрать и поддержать определенный образ жизни важнее, чем добиться успеха в карьере | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 40. Я всегда хотел основать свой собственный бизнес | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Обработка и интерпретация результатов

Бланк ответов

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41							

Опросник содержит восемь диагностических шкал измерения карьерных ориентаций.

1. *Профессиональная компетентность.* Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т. д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела. Он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие люди из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

2. *Менеджмент.* В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, чтобы нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предпри-

ятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

3. *Автономия (независимость)*. Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее место, время, форменная одежда). Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и станет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

4. *Стабильность*. Эта карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности: стабильность места работы и стабильность места жительства. *Стабильность места работы* подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию, заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией (его часто называют “человеком организации”) ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на *стабильность места жительства*, связывает себя с географическим регионом, “пуская корни” в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его “срывание с места”. Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

5. *Служение*. Основными ценностями при данной ориентации являются работа с людьми, служение человечеству, помощь людям, желание сде-

лать мир лучше и т. д. Человек с такой ориентацией будет продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не станет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продуктов или товаров, защиты прав потребителей и пр.

6. *Вызов.* Основные ценности при карьерной ориентации данного типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы бросать вызов. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции выигрыша – проигрыша. Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать заключение каждого контракта с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность. Если все идет слишком просто, им становится скучно.

7. *Интеграция стилей жизни.* Человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни. Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

8. *Предпринимательство.* Человек с такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель станет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

Бланк ответов одновременно служит ключом для обработки результатов. Каждый столбец соответствует определенной карьерной ориентации:

- 1-й столбец – профессиональная компетентность;
- 2-й столбец – менеджмент;

- 3-й столбец – автономия (независимость);
- 4-й столбец: вопросы 4, 12, 36 – стабильность места работы; вопросы 20, 28, 41 – стабильность места жительства;
- 5-й столбец – служение;
- 6-й столбец – вызов;
- 7-й столбец – интеграция стилей жизни;
- 8-й столбец (кроме вопроса 41) – предпринимательство.



Ключ

Карьерная ориентация	Номера вопросов					Количество вопросов
Профессиональная компетентность	1	9	17	25	33	5
Менеджмент	2	10	18	26	34	5
Автономия (независимость)	3	11	19	27	35	5
Стабильность:						
• работы	4	12	36			3
• места жительства	20	28	41			3
Служение	5	13	21	29	37	5
Вызов	6	14	22	30	38	5
Интеграция стилей жизни	7	15	23	31	39	5
Предпринимательство	8	16	24	32	40	5

По каждой карьерной ориентации определяется показатель выраженности. Для этого баллы суммируются и делятся на количество вопросов – 5 (для ориентации “стабильность” – 3 и 3). Самый высокий показатель – 10, самый низкий – 1. Полученное значение свидетельствует о выраженности соответствующей карьерной ориентации. Обобщенный результат (среднее значение суммы баллов, полученных испытуемым по всем карьерным ориентациям) может говорить о выраженности фактора профессиональной мотивации, о “напряженности” направленности на деятельность. Следует

принимать во внимание также “перекос” в сторону какой-либо одной ориентации или баланс всех видов карьерных ориентаций.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Что определяют тип и выраженность карьерных ориентаций?
2. Как Вы думаете, почему желателен баланс различных видов карьерных ориентаций?



Список рекомендуемой литературы

Могилевкин Е. Личностные факторы и карьера // Прикл. психология и психоанализ. 1998. № 2.

Молодежь и профессиональная карьера: Учеб.-метод. комплект / Под ред. С.М. Чистяковой, А.Я. Журкиной; РАН. Ин-т проф. самоопределения молодежи. М., 1993.

Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи / Под ред. А.Я. Журкиной, С.Н. Чистяковой; РАН. Ин-т проф. самоопределения молодежи. М., 1993.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ “ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ОБУЧАЕМЫХ”

Цель занятия – изучение степени готовности обучаемых к успешному функционированию в определенной профессиональной сфере.

Введение в проблему

Готовность – это активно-действенное состояние личности, отражающее содержание и условия решения стоящей перед ней задачи и выступающее фактором успешного выполнения любой деятельности. Изучению состояния готовности к деятельности большое внимание уделено в работах М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Пономаренко и др.

Возникновение состояния готовности к деятельности начинается с постановки цели на основе потребностей и мотивов (или осознания человеком поставленной перед ним задачи). Далее идет разработка плана, установок, моделей, схем предстоящих действий. Затем человек приступает к воплощению сформировавшейся готовности в предметных действиях, применяет определенные средства и способы деятельности, сравнивает ход выполняемой работы и ее промежуточные результаты с намеченной целью, вносит коррективы. В формировании состояния готовности решающую роль играет то, что она связана с различными сторонами личности. Вне реально существующих связей с другими характеристиками психической деятельности состояние готовности теряет свое содержание.

Состояние готовности имеет сложную динамическую структуру. Выделяют следующие компоненты готовности к деятельности:

- мотивационный (ответственность за решение задачи);
- ориентационный (знания и представления об особенностях и условиях деятельности, ее требованиях к личности);
- операциональный (владение способами и приемами деятельности, необходимыми знаниями, навыками, умениями и др.);
- волевой (самоконтроль, умение управлять действиями, из которых складывается выполнение обязанностей);

• оценочный (оценка своей подготовленности и соответствия процесса решения профессиональных задач оптимальным образцам)²⁴.

Согласно мнению Л.Н. Кабардовой, о степени готовности обучаемых к успешному функционированию в определенной профессиональной сфере можно судить на основании наличия, успешности реализации и эмоционального подкрепления у обучаемых профессионально ориентированных навыков и умений. С этой целью ею был разработан опросник для определения профессиональной готовности, в основу которого был положен принцип оценки обучаемыми:

• своих возможностей в реализации определенных умений (трудовых, социальных и т. д.);

• своего реального, сформированного на основе личного опыта эмоционального отношения, возникающего при выполнении описанных в опроснике видов деятельности или занятий;

• своего предпочтения или нежелания выполнять оцениваемые действия (занятия) в будущей профессиональной деятельности.

Достаточная выраженность этих компонентов – показатель высокого уровня готовности обучаемого (специалиста), его активности, самостоятельности в процессе деятельности.

Порядок работы

Оснащение: опросник для определения профессиональной готовности Л.Н. Кабардовой²⁵, бланк ответов.

Инструкция. Внимательно прочитайте вопросы. На каждый из них Вам необходимо дать три ответа, оценив их в баллах. Ответ записывается в соответствующую клетку бланка ответов, где цифрами обозначены номера вопросов, а буквами – клеточки для трех ответов.

Сначала Вы оцениваете, насколько хорошо Вы умеете делать то, что записано в вопросе (клеточка “а”):

- делаю, как правило, хорошо – 2 балла;
- делаю средне – 1 балл;

²⁴ См.: Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А., Пономаренко В.А. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психологический аспект. Минск, 1985.

²⁵ См.: Бондарев В.П. Выбор профессии. М., 1989.

- делаю плохо, совсем не умею, никогда не делал – 0 баллов.

Затем оцениваете ощущения, которые возникают у Вас, когда Вы это делаете (клеточка “б”):

- положительные (интересно, легко) – 2 балла;
- нейтральные (все равно) – 1 балл;
- отрицательные (неинтересно, трудно) – 0 баллов.

Третий ответ должен отразить, хотели бы Вы, чтобы описанное в вопросе действие входило в Вашу работу (клеточка “в”):

- да – 2 балла;
- все равно – 1 балл;
- нет – 0 баллов.

Читая вопрос, обязательно обращайтесь внимание на слова “часто”, “легко”, “систематически” и т. п. Ваш ответ должен учитывать смысл этих слов.

Работа с опросником может производиться как индивидуально, так и в группе.

Опросник для определения профессиональной готовности

1. Делать выписки, вырезки из различных текстов и группировать их по определенному признаку.
2. Выполнять практические задания на лабораторных работах по физике (составлять и собирать схемы, устранять в них неисправности, разбираться в принципе действия прибора и т. п.).
3. Длительное время (более одного года) самостоятельно, терпеливо выполнять все работы, обеспечивающие рост и развитие растений (поливать, удобрять, пересаживать и пр.).
4. Сочинять стихи, рассказы, заметки, писать сочинения, признаваемые многими интересными, достойными внимания.
5. Сдерживать себя, не “выливать” на окружающих свое раздражение, гнев, обиду, плохое настроение.
6. Выделять из текста основные мысли и составлять на их основе краткий конспект, план, новый текст.
7. Разбираться в физических процессах и закономерностях, решать задачи по физике.

8. Вести регулярное наблюдение за развивающимся растением и записывать данные наблюдения в специальный дневник.

9. Мастерить красивые изделия своими руками: из дерева, ткани, металла, засушенных растений, ниток.

10. Терпеливо, без раздражения объяснять кому-либо, что он хочет знать, даже если приходится повторять это несколько раз.

11. В письменных работах по русскому языку, литературе легко находить ошибки.

12. Разбираться в химических процессах, свойствах химических элементов, решать задачи по химии.

13. Разбираться в особенностях развития и во внешних отличительных признаках многочисленных видов растений.

14. Создавать законченные произведения живописи, графики, скульптуры.

15. Много и часто общаться со многими людьми, не уставая от этого.

16. На уроках иностранного языка отвечать на вопросы и задавать их, пересказывать тексты и составленные рассказы по заданной теме.

17. Отлаживать какие-либо механизмы (велосипед, мотоцикл), ремонтировать электротехнические приборы (пылесос, утюг, светильник).

18. Свое свободное время преимущественно тратить на уход и наблюдение за каким-нибудь животным.

19. Сочинять музыку, песни, имеющие успех у других.

20. Внимательно, терпеливо, не перебивая, выслушивать людей.

21. При выполнении задания по иностранному языку без особых трудностей работать с иностранными текстами.

22. Налаживать и чинить электронную аппаратуру (приемник, магнитофон, телевизор, аппаратуру для дискотек).

23. Регулярно, без напоминания, выполнять необходимые для ухода за животными работы: кормить, чистить (животных и клетки), лечить, обучать.

24. Публично, для многих зрителей, разыгрывать роли, подражать, изображать кого-либо, декламировать стихи, прозу.

25. Увлекать делом, игрой, рассказом детей младшего возраста.

26. Выполнять задания по математике, химии, в которых требуется составлять логическую цепочку действий, используя при этом различные законы, формулы, теоремы.

27. Ремонтировать замки, краны, мебель, игрушки.
28. Разбираться в породах и видах животных, знать их характерные признаки и повадки.
29. Всегда четко видеть, что сделано писателем, драматургом, художником, талантливо, а что нет, и уметь обосновать это устно или письменно.
30. Организовать людей на какие-либо дела, мероприятия.
31. Выполнять задания по математике, требующие хорошего знания математических формул, законов и умения их правильно применять при решении.
32. Выполнять действия, требующие хорошей координации движений и ловкости рук: работать на станке, на электрической швейной машинке, проводить монтаж и сборку изделий из мелких деталей.
33. Сразу замечать мельчайшие изменения в поведении или во внешнем виде животного или растения.
34. Играть на музыкальных инструментах, публично исполнять песни, танцевальные номера.
35. Выполнять работу, требующую обязательных контактов со множеством разных людей.
36. Выполнять расчеты, подсчеты данных, выводить на основе этого различные закономерности, следствия.
37. Из типовых деталей, предназначенных для сборки определенных изделий, конструировать новые, придуманные самостоятельно.
38. Специально заниматься углубленным изучением биологии, анатомии, ботаники, зоологии: читать научную литературу, слушать лекции, научные доклады.
39. Создавать на бумаге и в оригинале новые интересные модели одежды, причесок, украшений, интерьера помещений.
40. Влиять на людей: убеждать, предотвращать конфликты, улаживать разногласия, разрешать споры.
41. Работать с условно-знаковой информацией: составлять и рисовать карты, схемы, чертежи.
42. Выполнять задания, в которых требуется мысленно представить расположение предметов или фигур в пространстве.
43. Длительное время заниматься исследовательскими работами в биологических кружках, на биостанциях, в зоологических кружках и питомниках.

44. Быстрее и чаще других замечать в обычном необычное, удивительное, прекрасное.

45. Сопереживать людям (даже не очень близким), понимать их проблемы, оказывать посильную помощь.

46. Аккуратно и безошибочно выполнять “бумажную” работу: писать, выписывать, проверять, подсчитывать, вычислять.

47. Выбирать наиболее рациональный (простой, короткий) способ решения задачи: технической, логической, математической.

48. При работе с растениями или животными переносить ручной или физический труд, неблагоприятные погодные условия, грязь, специфический запах животных.

49. Настойчиво, терпеливо добиваться совершенства в создаваемом или исполняемом произведении (в любой сфере творчества).

50. Говорить, сообщать что-либо, излагать свои мысли вслух.

Обработка и интерпретация результатов

Бланк ответов

Тип профессий																			
Человек – знаковая система				Человек – Техника				Человек – природа				Человек – художествен- ный образ				Человек – человек			
№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в	№	а	б	в
1				2				3				4				5			
6				7				8				9				10			
11				12				13				14				15			
16				17				18				19				20			
21				22				23				24				25			
26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35			
36				37				38				39				40			
41				42				43				44				45			
46				47				48				49				50			

Каждый столбец клеток в бланке ответов соответствует одному из типов профессий. Колонки, обозначенные буквами, отражают оценки трех ответов на каждый вопрос:

• а – оценка своих умений;

- б – оценка своего эмоционального отношения;
- в – оценка своих профессиональных пожеланий, предпочтений.

Приступая к обработке результатов, сначала следует внимательно просмотреть бланк ответов и отметить те номера вопросов, при ответе на которые испытуемый в графе “умения” поставил оценку “0”. Эти вопросы следует полностью исключить из обработки. Примером может служить соотношение оценок “0–12–11”. В этом случае вторая и третья оценки также исключаются при подсчете баллов по соответствующим шкалам (эмоционального отношения и профессиональных пожеланий). Они учитываются только при качественном анализе каждой сферы.

Далее подсчитывается сумма баллов в каждой профессиональной сфере по шкалам “умения”, “отношение” и “профессиональные предпочтения”. Обращается внимание на соотношение оценок по данным шкалам как в каждой профессиональной сфере, так и по каждому конкретному вопросу (виду деятельности).

Выбор наиболее предпочтительной профессиональной сферы (или нескольких сфер) делается на основе сопоставления сумм баллов, набранных в разных профессиональных сферах по шкале “профессиональные предпочтения”. Обращается внимание на те профессиональные сферы, в которых эти суммы наибольшие. Затем в каждой сфере сравниваются между собой баллы, набранные по трем шкалам. Предпочтительным является такое соотношение, в котором оценки по второй и третьей шкалам количественно сочетаются с оценкой по первой шкале, отражающей реальные умения испытуемого. Например, соотношение оценок “10–12–11” благоприятнее, чем соотношение “3–8–12”, поскольку предпочтения испытуемого в первом случае более обоснованы наличием у него соответствующих умений.

Далее анализируются отдельные вопросы, ответы на которые получили оценки в баллах “2–2–2”, а также “2–2–1”, “1–2–2”. Это необходимо, во-первых, для того, чтобы сузить профессиональную сферу до конкретных специальностей. Например, работа в области “человек – знак” может осуществляться с буквами, словами, текстами (филолог, историк, редактор и др.); с иностранными знаками, текстами (технический переводчик, гид-переводчик); с математическими знаками (программист, математик, экономист и др.). Во-вторых, это дает возможность выйти за пределы одной сферы на профессии, занимающие промежуточное положение между

разными областями, например учитель математики (сферы “человек – человек” и “человек – знак”), модельер (сферы “человек – художественный образ” и “человек – техника”) и т. д.

По результатам ответов испытуемого делается вывод о том, к какой сфере профессиональной деятельности он склонен.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте профессиональную готовность как состояние и качество личности.
2. Сформулируйте основные внешние и внутренние условия формирования готовности к успешной работе по Вашей профессии.
3. Определите факторы, препятствующие формированию готовности к деятельности.



Список рекомендуемой литературы

Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск, 1976.

Рягузова Е.В. Особенности психологической готовности к труду в условиях проблемных ситуаций // Психология труда в условиях проблемных ситуаций. Саратов, 1996.

Сериков В.В. Формирование у учащихся готовности к труду. М., 1988.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ

“НАЧАЛО КАРЬЕРЫ: СОСТАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОГО РЕЗЮМЕ”

Цель занятия – овладение методикой составления персонального резюме и сопроводительного письма потенциальному работодателю.

Введение в проблему

Наиболее распространенным вариантом письменного обращения к потенциальному работодателю является *персональное резюме* с соответствующим сопроводительным письмом.

Структура резюме:

1. Личные данные (Ф.И.О., пол, национальность, адрес, телефон).
2. Цель (на получение какой работы и почему Вы претендуете; не более 3–5 строк).
3. Опыт работы (обычно в обратном хронологическом порядке; целесообразно отметить участие в научно-исследовательской работе в период обучения).
4. Образование (можно сообщить о наградах, подчеркнуть изученные дисциплины, соответствующие профессиональной области, в которой Вы предполагаете работать).
5. Дополнительная информация (семейное положение, владение иностранными языками, навыки работы на компьютере, наличие водительских прав, членство в профессиональных организациях и т. п.; хобби следует упоминать только в том случае, если оно тесно связано с работой, которую Вы стремитесь получить).

Требования к стилю написания резюме:

1. Предельная конкретность в выборе формулировок.

Не рекомендуется писать

Быстро усваиваю новые знания.

Рекомендуется писать

Освоил новые процедуры в рекордно короткий срок – за две недели.

Помогал уменьшить ошибки.

Сократил количество ошибок на 15%.

2. Немногословность, использование энергичных глаголов, показывающих активность.

Не рекомендуется писать

Рекомендуется писать

Находил применение следующим возможностям...

Эффективно использовал...

Отвечал за выполнение...

Выполнил...

Нес ответственность за...

Отвечал за...

3. Предпочтение позитивной информации негативной.

Не рекомендуется писать

Рекомендуется писать

Препятствовал снижению доли продаж.

Повысил потенциал продукта на рынке.

Перешел с должности...

Продвинулся на должность...

4. Концентрация внимания на собственных достижениях.

Не рекомендуется писать

Рекомендуется писать

Проработал три года.

Получил повышение в должности и два повышения оплаты.

Выполнял дополнительную работу.

Всегда выполнял работу в срок.

5. Избирательность. Необходимо отбирать информацию исходя из цели резюме. Ошибочно полагать, что, чем больше дано разнообразной информации, тем лучше.

6. Честность.

К персональному резюме прилагается соответствующее *сопроводительное (аппликационное) письмо*. Оно должно быть кратким, состоять не более чем из двух-трех абзацев. Начинать письмо следует с объяснения того, почему Вы обращаетесь к данному лицу (напоминание о предшествовавшей встрече или телефонном разговоре, ссылка на лицо, знакомое адресату, или на какую-то информацию о данном лице или организации). В основной части письма следует кратко изложить Ваши возможности и достигнутые результаты, подтверждающие Вашу пригодность для искомой работы. Заключительная фраза должна содержать программу Ваших дальнейших действий (звонок по поводу назначения встречи, приход в организацию в предлагаемое время, если оно устроит адресата, и т. п.).

Рекомендации по написанию сопроводительного письма:

1. Постарайтесь учесть стиль компании и личные качества конкретного адресата, если они Вам известны. Если Вы не располагаете информаци-

ей о компании, можно показать свою осведомленность о ключевых проблемах в данной области.

2. Главное – привлечь и удержать внимание. Содержание письма должно заинтересовать адресата (например, можно начать письмо цитатой из его опубликованных высказываний).

3. Описывайте свои успехи и предшествующий опыт кратко. Обязательно перефразируйте информацию, представленную в резюме.

4. Постарайтесь показать на конкретных примерах, что Вы представляете значительный интерес для компании.

Пример резюме

Смирнов Андрей Петрович

Цель: Получение работы по специальности в крупной компании, успешно работающей на российском рынке.

Образование:

1997 – 2001 гг. – Российская коммерческая академия, дневное отделение. Получил диплом магистра делового администрирования.

1997 – 1999 гг. – курсы гидов-переводчиков при АО "Интурист". Получил свидетельство об окончании курсов (французский язык).

1987 – 1997 гг. – средняя специальная школа № 99 г. Екатеринбурга с углубленным изучением английского языка.

Опыт работы:

1999 – 2001 гг. – консультационная фирма "Прорыв", консультант (работа по договорам подряда).

1998 – 1999 гг. – Свердловское бюро путешествий, гид-переводчик (английский и французский языки).

Дополнительная информация:

Знание иностранных языков: английский – свободно, французский – хорошо.

Компьютер: Windows, Word, CorelDraw.

Научные достижения: занял второе место на Всероссийском конкурсе студенческих научных работ; в 2000 – 2001 гг. являлся специальным стипендиатом губернатора Свердловской области.

Пример сопроводительного письма²⁶

Смирнов Андрей Петрович
620049 Екатеринбург,
ул. Студенческая, 11, кв. 56
Тел. 49-75-32

Господину Францу Ларни,
руководителю подразделения
маркетинга фирмы XYZ
620035 Екатеринбург, ул. Пушкина, 12

Уважаемый господин Ларни!

Согласно сообщениям в отраслевых изданиях, фирма XYZ планирует расширение производства путем внедрения усовершенствованной линии набивных игрушек. Фирма является бесспорным лидером на рынке игрушек в нашей стране, и я был бы счастлив попасть в такую прекрасную команду.

Будучи руководителем художественного отдела небольшой фабрики игрушек “Белый медвежонок”, я разработал дизайн продукции для поточной линии набивной игрушки, которая обеспечила фабрике рентабельность на уровне 32% к себестоимости продукции. Такой уровень рентабельности поточной линии был достигнут нами впервые. Кроме того, нами разработан дизайн упаковки для нашей продукции, внедрение которой позволило на 24% увеличить объем продаж в розничной торговле.

Я хотел бы добиться не меньших результатов для фирмы XYZ. Имея пятнадцать лет стажа в области дизайна игрушек и их упаковки, я могу быть весьма полезен в отделе дизайна Вашей фирмы. Я позвоню на следующей неделе, чтобы договориться об удобном времени для встречи.

Искренне Ваш
Андрей Смирнов

²⁶ См.: Поляков В.А. Технология карьеры. М., 1995. С. 124.

Порядок работы

Обучаемым предлагается выполнить следующие задания:

1. Составьте резюме и сопроводительное письмо с целью трудоустройства по Вашей будущей профессии.
2. Представьте, что один из Ваших знакомых ищет работу. Он показал Вам составленное им сопроводительное письмо и просит высказать свое мнение. Прокомментируйте его письмо по следующим пунктам: адресат, вступительная часть письма, ссылка на резюме, орфография и стилистика, заключительная часть письма.

“Президенту компании

Думаю, вы знаете, что я добился больших успехов в учебе и потому могу быть исключительно полезен вашей компании. У меня отличные оценки по истории и физической культуре. Я нравлюсь всем, кто меня знал. Я хочу быть руководителем. Уверяю, если вы познакомитесь со мной, вы обязательно захотите взять меня на работу в вашу компанию. Мне очень нужно устроиться на работу. Вот уже три недели как я не работаю.

Всю следующую неделю я буду в городе, вы можете поговорить со мной во вторник или в среду. Пожалуйста, дайте мне знать, если вам потребуется дополнительная информация обо мне”.



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Почему рекомендуется прилагать к резюме сопроводительное письмо?
2. Существуют ли, на Ваш взгляд, какие-либо специфические требования к оформлению резюме при обращении в иностранную организацию?



Список рекомендуемой литературы

Квинн В. Прикладная психология. СПб., 2000.

Моя профессиональная карьера / Под ред. А.Я. Журкиной, С.Н. Чистяковой; РАН. Ин-т проф. самоопределения молодежи. М., 1993.

Поляков В.А. Технология карьеры. М., 1995.

Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. М., 1993.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ “ОЦЕНКА УРОВНЯ РАЗВИТИЯ АДАПТАЦИОННЫХ СПОСОБНОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ”

Цель занятия – овладение методикой оценки личностного адаптационного потенциала.

Введение в проблему

Процесс адаптации чрезвычайно динамичен. Его успех во многом зависит от целого ряда объективных и субъективных факторов, функционального состояния, социального опыта, жизненной установки личности и др. Люди по-разному относятся к одним и тем же событиям; один и тот же воздействующий стимул у разных людей может вызвать различную ответную реакцию. Однако можно выделить интервал ответных реакций индивида, который будет соответствовать представлению о психической норме, а также определить некоторый “интервал” отношений человека к тем или иным явлениям, прежде всего к общечеловеческим ценностям, не выходящий за рамки общепринятых моральных норм. Степень соответствия этому “интервалу” психической и социально-нравственной нормативности и обеспечивает эффективность процесса социально-психологической адаптации, определяет личностный адаптационный потенциал, являющийся важнейшей интегративной характеристикой психического развития. Характеристику личностного потенциала адаптации можно получить, оценив уровень поведенческой регуляции, коммуникативные способности и уровень моральной нормативности.

Поведенческая регуляция характеризует способность человека регулировать свое взаимодействие со средой деятельности. Она осуществляется в единстве энергетических, динамических и содержательно-смысловых аспектов. К основным элементам поведенческой регуляции относятся самооценка, уровень нервно-психической устойчивости, а также наличие социального одобрения (социальной поддержки) со стороны окружающих людей. Все выделенные структурные элементы не являются первоосновой регуляции поведения. Они лишь отражают соотношение потребностей, мо-

тивов, эмоционального фона настроения, самосознания, Я-концепции и др. Поэтому система регуляции – это сложное, иерархическое образование, а интеграция всех ее уровней в единый комплекс и обеспечивает устойчивость процесса регуляции поведения.

Коммуникативные качества человека также являются одной из основных составляющих личностного адаптационного потенциала. Поскольку человек практически всегда находится в социальном окружении, его деятельность сопряжена с умением строить отношения с другими людьми. Коммуникативные возможности (или умение достигнуть контакта и взаимопонимания с окружающими) у людей различны. Они определяются наличием опыта и потребности в общении, а также уровнем конфликтности.

Не менее важной стороной процесса адаптации является соблюдение моральных норм поведения, обеспечивающих способность индивида адекватно воспринимать предлагаемую ему определенную социальную роль.

Многоуровневый личностный опросник “Адаптивность”, разработанный А.Г. Маклаковым и С.В. Чермяниным²⁷, предназначен для изучения адаптационных возможностей индивида на основе оценки некоторых психофизиологических и социально-психологических характеристик личности, отражающих интегративные особенности психического и социального развития. Он используется для решения задач профессионально-психологического отбора и психологического сопровождения профессиональной деятельности.

Данный опросник разработан на основе теоретических положений различных психологических школ относительно проблемы адаптации, поэтому он позволяет оценить адаптационные возможности индивида, исходя из особенностей не только психологического, но и нравственного развития.

Порядок работы

Оснащение: многоуровневый личностный опросник “Адаптивность”.

Инструкция. Сейчас Вам будет предложен ряд вопросов, на кото-

²⁷ См.: Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. М., 2001. С. 36.

рые Вы должны ответить только “да” (+) или “нет” (–). Вопросы касаются непосредственно Вашего самочувствия, поведения или характера. “Правильных” или “неправильных” ответов здесь быть не может, поэтому не старайтесь долго их обдумывать или советоваться с товарищами. Отвечайте, исходя из того, что больше соответствует Вашему состоянию или представлению о самом себе.

Многоуровневый личностный опросник "Адаптивность"

1. Бывает, что я сержусь.
2. Обычно по утрам я просыпаюсь свежим и отдохнувшим.
3. Сейчас я примерно так же работоспособен, как и всегда.
4. Судьба определенно несправедлива ко мне.
5. Запоры у меня бывают очень редко.
6. Временами мне очень хотелось покинуть свой дом.
7. Временами у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
8. Мне кажется, что меня никто не понимает.
9. Считаю, что, если кто-то причинил мне зло, я должен ему ответить тем же.
10. Иногда мне в голову приходят такие нехорошие мысли, что лучше о них никому не рассказывать.
11. Мне бывает трудно сосредоточиться на какой-либо задаче или работе.
12. У меня бывают очень странные и необычные переживания.
13. У меня отсутствовали неприятности из-за моего поведения.
14. В детстве я одно время совершал мелкие кражи.
15. Бывает, у меня появляется желание ломать или крушить все вокруг.
16. Бывало, что я целыми днями или даже неделями ничего не мог делать, потому что никак не мог заставить себя взяться за работу.
17. Сон у меня прерывистый и беспокойный.
18. Моя семья относится с неодобрением к той работе, которую я выбрал.
19. Бывали случаи, что я не сдерживал своих обещаний.
20. Голова у меня болит часто.

21. Раз в неделю или чаще я без всякой видимой причины внезапно ощущаю жар во всем теле.
22. Было бы хорошо, если бы почти все законы отменили.
23. Состояние моего здоровья почти такое же, как у большинства моих знакомых (не хуже).
24. Встречая на улице своих знакомых или школьных друзей, с которыми я давно не виделся, я предпочитаю проходить мимо, если они со мной не заговаривают первыми.
25. Большинству людей, которые меня знают, я нравлюсь.
26. Я человек общительный.
27. Иногда я так настаиваю на своем, что люди теряют терпение.
28. Большую часть времени настроение у меня подавленное.
29. Теперь мне трудно надеяться на то, что я чего-нибудь добьюсь в жизни.
30. У меня мало уверенности в себе.
31. Иногда я говорю неправду.
32. Обычно я считаю, что жизнь – стоящая штука.
33. Я считаю, что большинство людей способны солгать, чтобы продвинуться по службе.
34. Я охотно принимаю участие в собраниях и других общественных мероприятиях.
35. Я ссорюсь с членами моей семьи очень редко.
36. Иногда я сильно испытываю желание нарушить правила приличия или кому-нибудь навредить.
37. Самая трудная борьба для меня – это борьба с самим собой.
38. Мышечные судороги или подергивания у меня бывают крайне редко (или почти не бывают).
39. Я довольно безразличен к тому, что со мной будет.
40. Иногда, когда я себя неважно чувствую, я бываю раздражительным.
41. Большую часть времени у меня такое чувство, что я сделал что-то не то или даже что-то плохое.
42. Некоторые люди до того любят командовать, что меня так и тянет делать все наперекор, даже если я знаю, что они правы.
43. Я часто считаю себя обязанным отстаивать то, что нахожу справедливым.

44. Моя речь сейчас такая же, как всегда (не быстрее и не медленнее, нет ни хрипоты, ни невнятности).
45. Я считаю, что моя семейная жизнь такая же хорошая, как у большинства моих знакомых.
46. Меня ужасно задевает, когда меня критикуют или ругают.
47. Иногда у меня бывает такое чувство, что я просто должен нанести повреждение себе или кому-нибудь другому.
48. Мое поведение в значительной мере определяется обычаями тех, кто меня окружает.
49. В детстве у меня была такая компания, где все старались стоять друг за друга.
50. Иногда меня так и подмывает с кем-нибудь затеять драку.
51. Бывало, что я говорил о вещах, в которых не разбираюсь.
52. Обычно я засыпаю спокойно, и меня не тревожат никакие мысли.
53. Последние несколько лет я чувствую себя хорошо.
54. У меня никогда не было ни припадков, ни судорог.
55. Сейчас мой вес постоянен (я не худею и не полнею).
56. Я считаю, что меня часто наказывали незаслуженно.
57. Я легко плачу.
58. Я мало устаю.
59. Я был бы довольно спокоен, если бы у кого-нибудь из моей семьи были неприятности из-за нарушения закона.
60. С моим рассудком творится что-то неладное.
61. Чтобы скрыть свою застенчивость, мне приходится затрачивать большие усилия.
62. Приступы головокружения у меня бывают очень редко (или почти не бывают).
63. Меня беспокоят сексуальные (половые) вопросы.
64. Мне трудно поддерживать разговор с людьми, с которыми я только что познакомился.
65. Когда я пытаюсь что-то сделать, то часто замечаю, что у меня дрожат руки.
66. Руки у меня такие же ловкие и проворные, как и прежде.
67. Большую часть времени я испытываю общую слабость.
68. Иногда, когда я смущен, я сильно потею, и меня это раздражает.

69. Бывает, что я откладываю на завтра то, что должен сделать сегодня.

70. Думаю, что я человек обреченный.

71. Бывали случаи, что мне было трудно удержаться от того, чтобы что-нибудь не стащить у кого-либо или где-нибудь, например в магазине.

72. Я злоупотреблял спиртными напитками.

73. Я часто о чем-нибудь тревожусь.

74. Мне бы хотелось быть членом нескольких кружков или обществ.

75. Я редко задыхаюсь, и у меня не бывает сильных сердцебиений.

76. Всю свою жизнь я строго следую принципам, основанным на чувстве долга.

77. Случалось, что я препятствовал или поступал наперекор людям просто из принципа, а не потому, что дело было действительно важным.

78. Если мне не грозит штраф и машин поблизости нет, я могу перейти улицу там, где мне хочется, а не там, где положено.

79. Я всегда был независимым и свободным от контроля со стороны семьи.

80. У меня бывали периоды такого сильного беспокойства, что я даже не мог усидеть на месте.

81. Зачастую мои поступки неправильно истолковываются.

82. Мои родители и(или) другие члены моей семьи придираются ко мне больше, чем надо.

83. Кто-то управляет моими мыслями.

84. Люди равнодушны и безразличны к тому, что с тобой случится.

85. Мне нравится быть в компании, где все подшучивают друг над другом.

86. В школе я усваивал материал медленнее, чем другие.

87. Я вполне уверен в себе.

88. Никому не доверять – самое безопасное.

89. Раз в неделю или чаще я бываю очень возбужденным, взволнованным.

90. Когда я нахожусь в компании, мне трудно найти подходящую тему для разговора.

91. Мне легко заставить других людей бояться меня, и иногда я это делаю ради забавы.

92. В игре я предпочитаю выигрывать.

93. Глупо осуждать человека, обманувшего того, кто сам позволяет себя обманывать.
94. Кто-то пытается воздействовать на мои мысли.
95. Я ежедневно выпиваю много воды.
96. Счастливее всего я бываю, когда остаюсь один.
97. Я возмущаюсь каждый раз, когда узнаю, что преступник по какой-то причине остался безнаказанным.
98. В моей жизни был один или несколько случаев, когда я чувствовал, что кто-то посредством гипноза заставляет меня совершать те или иные поступки.
99. Я очень редко заговариваю с людьми первым.
100. У меня никогда не было столкновений с законом.
101. Мне приятно иметь среди своих знакомых значительных людей, это как бы придает мне вес в собственных глазах.
102. Иногда безо всякой причины у меня вдруг наступают периоды необычной веселости.
103. Жизнь для меня почти всегда связана с напряжением.
104. В школе мне было очень трудно говорить перед классом.
105. Люди проявляют по отношению ко мне столько сочувствия и симпатии, сколько я заслуживаю.
106. Я отказываюсь играть в некоторые игры, потому что это у меня плохо получается.
107. Мне кажется, что я завожу друзей с такой же легкостью, как и другие.
108. Мне неприятно, когда вокруг меня люди.
109. Как правило, мне не везет.
110. Меня легко привести в замешательство.
111. Некоторые из членов моей семьи совершали поступки, которые меня пугали.
112. Иногда у меня бывают приступы смеха или плача, с которыми я никак не могу справиться.
113. Мне бывает трудно приступить к выполнению нового задания или начать новое дело.
114. Если бы люди не были настроены против меня, я достиг бы в жизни гораздо большего.
115. Мне кажется, что меня никто не понимает.

116. Среди моих знакомых есть люди, которые мне не нравятся.
117. Я легко теряю терпение с людьми.
118. Часто в новой обстановке я испытываю чувство тревоги.
119. Часто мне хочется умереть.
120. Иногда я бываю так возбужден, что мне бывает трудно заснуть.
121. Часто я перехожу на другую сторону улицы, чтобы избежать встречи с тем, кого я увидел.
122. Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним.
123. Почти каждый день случается что-нибудь, что пугает меня..
124. Даже среди людей я обычно чувствую себя одиноким.
125. Я убежден, что существует лишь одно-единственное правильное понимание смысла жизни.
126. В гостях я чаще сижу где-нибудь в стороне или разговариваю с кем-нибудь одним, чем принимаю участие в общих развлечениях.
127. Мне часто говорят, что я вспыльчив.
128. Бывает, что я с кем-нибудь посплетничаю.
129. Часто мне бывает неприятно, когда я пытаюсь предостеречь кого-либо от ошибок, а меня понимают неправильно.
130. Я часто обращаюсь к людям за советом.
131. Часто, даже тогда, когда для меня складывается все хорошо, я чувствую, что мне все безразлично.
132. Меня довольно трудно вывести из себя.
133. Когда я пытаюсь указать людям на их ошибки или помочь, они часто понимают меня неправильно.
134. Обычно я спокоен и меня нелегко вывести из душевного равновесия.
135. Я заслуживаю сурового наказания за свои проступки.
136. Мне свойственно так сильно переживать свои разочарования, что я не могу заставить себя не думать о них.
137. Временами мне кажется, что я ни на что не пригоден.
138. Бывало, что при обсуждении некоторых вопросов я, особо не задумываясь, соглашался с мнением других.
139. Меня весьма беспокоят всевозможные несчастья.
140. Мои убеждения и взгляды непоколебимы.

141. Я думаю, что можно, не нарушая закон, попытаться найти в нем лазейку.

142. Есть люди, которые мне настолько неприятны, что я в глубине души радуюсь, когда они получают нагоняй за что-нибудь.

143. У меня бывали периоды, когда из-за волнения я терял сон.

144. Я посещаю всевозможные общественные мероприятия, потому что это позволяет мне побывать среди людей.

145. Можно простить людям нарушение тех правил, которые они считают неразумными.

146. У меня есть дурные привычки, которые настолько сильны, что бороться с ними просто бесполезно.

147. Я охотно знакомлюсь с новыми людьми.

148. Бывает, что неприличная или даже непристойная шутка вызывает у меня смех.

149. Если дело идет у меня плохо, то мне сразу хочется все бросить.

150. Я предпочитаю действовать согласно собственным планам, а не следовать указаниям других.

151. Люблю, чтобы окружающие знали мою точку зрения.

152. Если я плохого мнения о человеке или даже презираю его, я мало стараюсь скрыть это от него.

153. Я человек нервный и легковозбудимый.

154. Все у меня получается плохо, не так, как надо.

155. Будущее кажется мне безнадежным.

156. Люди довольно легко могут изменить мое мнение, даже если до этого оно казалось мне окончательным.

157. Несколько раз в неделю у меня бывает такое чувство, что должно случиться что-то страшное.

158. Большую часть времени я чувствую себя усталым.

159. Я люблю бывать на вечерах и просто в компаниях.

160. Я стараюсь уклониться от конфликтов и затруднительных положений.

161. Меня очень раздражает то, что я забываю, куда кладу вещи.

162. Приключенческие рассказы мне нравятся больше, чем рассказы о любви.

163. Если я захочу сделать что-то, но окружающие считают, что этого делать не стоит, я могу легко отказаться от своих намерений.

164. Глупо осуждать людей, которые стремятся ухватить от жизни все, что могут.

165. Мне безразлично, что обо мне думают другие.

Обработка и интерпретация результатов

Обработка результатов осуществляется по следующим шкалам:

- 1) “Достоверность” (Д);
- 2) “Поведенческая регуляция” (ПР);
- 3) “Коммуникативный потенциал” (КП);
- 4) “Моральная нормативность” (МН).

Каждый ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл. Шкала достоверности позволяет оценить степень объективности ответов. В случае, если общее количество баллов по данной шкале превышает 10, полученные результаты целесообразно считать необъективными вследствие стремления испытуемого как можно больше соответствовать социально желаемому личностному типу.



Ключ

Шкала	Да	Нет
Достоверность		1, 10, 19, 31, 51, 69, 78, 92, 101, 116, 128, 138, 148
Поведенческая регуляция (ПР)	4, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 28, 29, 30, 37, 39, 40, 41, 47, 57, 60, 63, 65, 67, 68, 70, 71, 73, 80, 82, 83, 84, 86, 89, 94, 95, 96, 98, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 124, 127, 129, 131, 135, 136, 137, 139, 143, 146, 149, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 162	2, 3, 5, 23, 25, 32, 38, 44, 45, 49, 52, 53, 54, 55, 58, 62, 66, 75, 87, 105, 132, 134, 140
Коммуникативный потенциал (КП)	9, 24, 27, 33, 43, 46, 61, 64, 81, 88, 90, 99, 104, 106, 114, 121, 126, 133, 142, 151, 152	26, 34, 35, 48, 74, 85, 107, 130, 144, 147, 159
Моральная нормативность (МН)	14, 22, 36, 42, 50, 56, 59, 72, 77, 79, 91, 93, 125, 141, 145, 150, 164, 165	13, 76, 97, 100, 160, 163

“Сырые” баллы шкал “Поведенческая регуляция”, “Коммуникативный потенциал”, “Моральная нормативность” суммируются, что соответствует значению шкалы “Личностный потенциал социально-психологической адаптации”. Полученное значение переводится в стэны, и определяется группа профессиональной пригодности (при проведении профессионального психологического отбора) или группа развития адаптационных способностей (при решении задач психологического сопровождения) (табл. 12).

Таблица 12

Перевод результатов в стэны и определение категории профессиональной пригодности по показателю шкалы “Личностный потенциал социально-психологической адаптации”

Стэны	Личностный потенциал, баллы	Группа адаптационных способностей	Категория профессиональной пригодности
1	61 и более	3	4
2	51–60		
3	40–50		
4	33–39	2	3
5	28–32		
6	22–27		
7	22–27	1	2
8	11–15		1
9	6–10		
10	Менее 6		

Группы развития адаптационных способностей:

1. *Группа хороших адаптационных способностей.* Лица этой группы легко адаптируются к новым условиям деятельности, быстро входят в новый коллектив, достаточно легко и адекватно ориентируются в ситуации, быстро вырабатывают стратегию своего поведения и социализации. Как правило, не конфликтны, обладают высокой эмоциональной устойчивостью. Функциональное состояние лиц этой группы в период адаптации остается в пределах нормы, работоспособность сохраняется.

2. *Группа удовлетворительной адаптации.* Большинство лиц этой группы обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации во многом зависит от внешних условий среды. Эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью. Процесс социализации осложнен, возможны асоциальные срывы, проявление агрессивности и конфликтности. Функциональное состояние в начальные этапы адаптации может быть нарушено. Лица этой группы требуют постоянного контроля.

3. *Группа заниженной адаптации.* Лица этой группы обладают признаками явных акцентуаций характера и некоторыми признаками психопатий, а их психическое состояние можно охарактеризовать как пограничное. Процесс адаптации протекает тяжело. Возможны нервно-психические срывы, длительные нарушения функционального состояния. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, конфликтны, могут допускать дилинквентные поступки.

Для получения более подробных сведений о психологических особенностях работника необходимо “сырые” значения шкал перевести в стэны (табл. 13).

Таблица 13

Перевод в стэны результатов, полученных по шкалам методики

Стэны	Шкалы		
	ПР	КП	МН
1	46 и более	27 и более	18 и более
2	38–45	22–26	15–17
3	30–37	17–21	12–14
4	22–29	13–16	10–11
5	16–21	10–12	7–9
6	13–15	7–9	5–6
7	9–12	5–6	3–4
8	6–8	3–4	2–1
9	4–5	1–2	1
10	0–3	0	0

При этом следует иметь в виду, что значения, соответствующие 4–6-му стэнам, являются средними. Превышение этих значений свидетельствует о высоком развитии данного качества, а более низкие показатели – о недостаточном развитии рассматриваемой характеристики (табл. 14).

Таблица 14

Краткая интерпретация результатов, полученных по шкалам методики

Наименование Шкалы	Интерпретация высоких (“сырых”) значений	Интерпретация низких (“сырых”) значений
ПР	Низкий уровень поведенческой регуляции, определенная склонность к нервно-психическим срывам, отсутствие адекватности самооценки и адекватного восприятия действительности	Высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокая адекватная самооценка, адекватное восприятие действительности
КП	Низкий уровень коммуникативных способностей, затруднения в установлении контактов с окружающими	Высокий уровень коммуникативных способностей
МН	Низкий уровень социализации; человек не может адекватно оценить свое место и роль в коллективе	Высокий уровень социализации; человек адекватно оценивает свою роль в коллективе



Вопросы и задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте понятия “адаптация” и “адаптивность”.
2. Какие виды адаптации существуют?
3. Определите область применения многоуровневого личностного опросника “Адаптивность”.



Список рекомендуемой литературы

Гаврилов В.Е. Профессиональные ценности и профессиональная адаптация // Ежегодник Рос. психол. о-ва. 1995. Т. 1, вып. 2.

Гусева А.С., Жданов О.И., Козлов В.В. Психологические аспекты профессиональной адаптации в условиях рыночных отношений // Банк. дело. 1996. № 9.

Кухарева Т.А. Производственная адаптация молодых специалистов // Проблемы индустриальной психологии / Под ред. В.Д. Шадрикова.. Ярославль, 1979.

Робалде А.Л. О личностной адаптации в профессиональной деятельности // Вестн. Ленингр. ун-та. Сер. 6. 1986. Вып. 3.

Семенова Ю.Г., Рякова А.Э. Адаптация персонала на предприятии // Кадры. 1996. № 11.

Заключение

Психология профессий – сравнительно новая отрасль прикладной психологии. Насколько нам известно, это первый практикум по данной учебной дисциплине, содержание которой окончательно еще не оформилось в отечественной психологии. Отдельные разделы учебного пособия²⁸ и практикума не совпадают. Это обусловлено тем, что в практикуме акцент сделан на прикладных аспектах психологии профессий. Следует также иметь в виду, что программа курса и базовое учебное пособие были изданы в 1999 г. За последние три года появились новые работы в области психологии профессий, которые нашли отражение в практикуме.

По замыслу авторов практические занятия должны не только способствовать усвоению основных понятий, закономерностей, психологических особенностей профессионального становления личности, но и помочь оптантам, выпускникам профессиональных учебных заведений психологически компетентно проектировать свою профессиональную биографию, своевременно вносить коррективы в траекторию профессионального становления.

Практикум существенно дополняет учебный курс “Психология профессий”, обогащает представления об основных его понятиях, обеспечивает возможность самостоятельного усвоения новых практико-ориентированных знаний.

Тематическим ядром практикума является выбор профессии и определение ее личностного смысла и значения в индивидуальной жизни человека. А. Маслоу писал: “Можно представить себе жизнь как бесконечную череду выборов, которые мы должны сделать один за другим. И в каждом случае это выбор между движением вперед и регрессом. Можно выбирать путь в сторону большей защищенности, в направлении полной безопасности, и тягловой силой в этом путешествии будет страх, но можно устремиться к росту и расцвету личности”²⁹.

Авторы выражают признательность редактору Е.А. Ушаковой за помощь в структурировании практикума и его редактирование.

²⁸ См.: Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1999.

²⁹ См.: Маслоу А. Г. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1999. С. 57.

Библиографический список

- Артемяева Е.Ю., Вяткин Ю.Г.* Психосемантические методы описания профессий // *Вопр. психологии.* 1986. № 3.
- Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
- Габдреев Р.В., Фукин А.И.* Психологические механизмы овладения профессиональной деятельностью. Набережные Челны, 2000.
- Гарбер Е.И., Козача В.В.* Методика профессиографии. Саратов, 1992.
- Головаха Е.И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.
- Деркач А.А., Кузьмина Н.В.* Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М., 1993.
- Дружинин В.А.* Психология общих способностей. СПб., 1999.
- Зеер Э.Ф.* Психология профессий: Учеб. пособие. Екатеринбург, 1999.
- Зеер Э.Ф., Глуханюк Н.С.* Профессиография инженера-педагога. Свердловск, 1989.
- Иванова Е.М.* Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 1987.
- Иванова Е.М.* Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М., 1992.
- Исмагилова Ф.С.* Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. Екатеринбург, 1999.
- Квинн В.* Прикладная психология. СПб., 2000.
- Климов Е.А.* Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессиоведа // *Психол. журн.* 1994. № 4.
- Климов Е.А.* Основы психологии: Практикум. М., 1999.
- Климов Е.А.* Психология профессионала. М.; Воронеж, 1996.
- Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д, 1996.
- Климов Е.А., Носкова О.Г.* О неизвестной психологии профессий в России XVIII века // *Исторический путь психологии: прошлое, настоящее, будущее.* М., 1992.
- Кукосян О.Г.* Профессия и познание людей. Ростов н/Д, 1981.
- Кулагин Б.В.* Основы профессиональной психодиагностики. Л., 1984.
- Маркова А.К.* Психология профессионализма. М., 1996.

Овсянникова В.В. Динамика “образа своей профессии” в зависимости от степени приобщения к ней // *Вопр. психологии.* 1981. № 5.

Орлов А. Б. Склонность и профессия. М., 1981.

Покровский Б.А. Ступени профессии. М., 1984.

Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001.

Проблемы психологии труда и профессий / *Ю.М. Забродин , В.Г. Зазыкин , О.И. Зотова* и др. // *Психол. журн.* 1981. Т. 2, № 6.

Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996.

Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. М., 1998.

Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. Л.В. Винокуров. СПб., 2001.

Степанский В.И. Психологические проблемы выбора профессии. М., 1995.

Стрелков Ю.К. Программа курса “Психология труда, инженерная и профессиональная психология”. М., 1995.

Шадриков В.Д. Проблемы системного анализа профессиональной деятельности. М., 1982.

Глоссарий

Имидж профессии – эмоционально окрашенный стереотип восприятия профессии массовым, обыденным сознанием.

Квалификационная характеристика – государственный документ, определяющий обобщенные требования к личности и профессиональной компетентности специалиста.

Квалификация – уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности, наличие у него знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств, необходимых для выполнения им определенной работы.

Компетентность (от лат. *competens* – соответствующий, способный) – глубокое знание сущности выполняемой работы, способов и средств достижения намеченных целей, а также наличие соответствующего объема знаний и умение актуализировать их в процессе реализации своих профессиональных функций.

Компетенция (от лат. *competentia* – достигаю, соответствую, подхожу) – способность действовать самостоятельно и ответственно в рамках своей компетентности в соответствии со своими правами, обязанностями и областью профессиональных задач, на которые распространяются необходимые полномочия. Компетенция специалиста определяется уставами, нормативными документами организации или предприятия и отражается в должностной инструкции.

Оптация (от лат. *optatio* – желание, выбор) – принятие принципиального решения о выборе пути профессионального развития.

Престиж профессии – общественная оценка профессии, оказывающая огромное влияние на работающего и претендента на вакантную должность.

Профессиограмма – характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья.

Профессиография – описание (составление профессиограмм) и классификация существующих профессий по различным (технологическим,

экономическим, педагогическим, медицинским и психологическим) критериям.

Профессиология – наука, объектом которой являются различные профессии, изучаемые методами социологии, психологии, физиологии, гигиены, медицины, педагогики; предметом – их взаимодействие с работниками и коллективами; задачами – их рационализация и проектирование с целью улучшения трудовой экспертизы, профессиональной подготовки, оздоровления условий и режима труда, повышения его производительности и удовлетворенности им.

Профессиональная адаптация – процесс приспособления молодого работника к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время нормальной производительности труда. Профессиональная адаптация позволяет обеспечить устойчивое положительное отношение к профессиональной деятельности и способствует закреплению молодых специалистов на предприятии.

Профессиональная деятельность – социально значимая деятельность, выполнение которой требует наличия специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности.

Профессиональная идентичность – профессиональный Я-образ, включающий профессиональные стереотипы и уникальность собственного Я, сознание своей тождественности с профессиональным образом Я.

Профессиональная мобильность – способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие в новых условиях знания и умения, обеспечивающие успешность новой для данной личности профессиональной деятельности.

Профессиональная ориентация – система научно обоснованных психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии с учетом индивидуально-психологических особенностей личности и потребностей общества.

Профессиональная пригодность – совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им при наличии специальных знаний, умений и навы-

ков приемлемой производительности труда; в понятие профессиональной пригодности входит также удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Профессиональная проба – профиспытание и профпроверка, моделирующие элементы конкретного вида профессиональной деятельности. Профессиональная проба способствует сознательному, обоснованному выбору профессии оптантом, выступающим в качестве субъекта профессионального выбора. Ее цель – актуализация процесса самоопределения личности через специально организованную, профессионально направленную учебно-трудовую, познавательную деятельность.

Профессиональная характеристика – описательная модель профессии, определяющая ее место в народном хозяйстве, содержание трудовой деятельности, требования к содержанию профессионального образования и к личности обучающихся.

Профессионально важные качества – свойства индивида, обеспечивающие успешность профессионального обучения и профессионального труда, ослабление которых приводит к стойким ошибочным действиям.

Профессиональное консультирование – метод психологической помощи людям в профессиональном самоопределении, планировании профессиональной карьеры, а также в преодолении трудностей профессиональной жизни.

Профессиональное самоопределение – самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, избирательное отношение индивида к миру профессий, процесс формирования отношения личности к себе как к субъекту будущей профессиональной деятельности, а также нахождение смысла выполняемого труда в конкретной социально-экономической ситуации.

Профессионально-квалификационная характеристика – официальный документ, объединяющий систематизированные общественные, научно-технические, педагогические, психофизиологические и личностные характеристики квалифицированного специалиста определенной профессии.

Профессиональный выбор – решение, затрагивающее ближайшую профессиональную перспективу, конкретный жизненный план с учетом или без учета отдаленных последствий принятого решения.

Профессиональный отбор – специализированная процедура изучения и вероятностной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и к успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях. В профессиональном отборе выделяются четыре компонента: медицинский, физиологический, педагогический и психологический.

Профессиональный план – заключительный этап профессионального самоопределения школьников, включающий в себя осознанный выбор профессии и путей ее получения.

Профессия – вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых в результате специального образования, подготовки и опыта работы.

Психограмма – часть профессиограммы, отражающая требования к личности специалиста, а также психофизиологические свойства, психологические качества и способности, обеспечивающие успешное овладение данной профессией.

Специалист – профессионально компетентный работник, обладающий необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, навыками, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности.

Специальность – конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

Зеер Эвальд Фридрихович
Павлова Анна Михайловна
Зольников Алексей Петрович

**П Р А К Т И К У М
ПО ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИЙ**

Учебное пособие

Редактор Е.А. Ушакова
Компьютерная верстка А.М. Павловой

Печатается по постановлению редакционно-издательского совета
университета

Подписано в печать 04.07.02. Формат 60х84/16. Бумага для множ.
аппаратов. Усл. печ. л. 10,1. Уч.-изд. л. 10,5. Тираж 300 экз. Заказ № 720
Издательство Российского государственного профессионально-
педагогического университета. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.
Ризограф РГПТУ. Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11.